



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Rotación del Personal Administrativo y el Proceso de Adaptación en
la Gestión de un Nuevo Gobierno Local de la Municipalidad
Provincial de Huamalíes, Huánuco 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra En Gestión Pública

AUTOR:

Livias Segura, Nila (ORCID: 0000-0003-1623-1316)

ASESOR:

Dr. Contreras Rivera, Robert Julio (ORCID: 0000-0003-3188-3662)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales, Locales y Organismos
Autónomos

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mis seres queridos.

AGRADECIMIENTO

Agradézcalo a Dios por esta oportunidad.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar si la rotación del personal administrativo se relaciona con el proceso de adaptación en la gestión de un nuevo Gobierno local de la Municipalidad Provincial de Huamalíes, Huánuco 2021. Se empleó una metodología de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional; la población fueron los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamalíes 2021, se utilizó un muestreo de tipo no probabilístico, muestra intencionada con una muestra de 118, respecto a la técnica de considero la encuesta y el instrumento el cuestionario, validados por juicio de expertos para determinar su validez y aplicación, para la confiabilidad de los instrumentos se usó el Alpha de Cronbach. La investigación determinó que rotación del personal administrativo permite el proceso de adaptación en la municipalidad, por lo que indico una correlación positiva moderada, determinando el valor del coeficiente de relación igual a ($r = 0,342$)., además el valor de $p=0,000$ resulto menor a $p=0.005$. Considerando la regla de decisión se aceptó la hipótesis alterna, se concluye que existe una relación entre la rotación del personal administrativo y el proceso de adaptación, rotación del personal administrativo.

Palabras clave: Rotación del personal administrativo, Proceso de adaptación, admisión del personal y el retiro del personal.

ABSTRAC

The main objective of this research was to determine if the rotation of administrative staff is related to the adaptation process in the management of a new local Government of the Provincial Municipality of Huamalíes, Huánuco 2021. An applied methodology was used, with a quantitative approach , non-experimental design, correlational level; The population was the workers of the Provincial Municipality of Huamalíes 2021, a non-probabilistic sampling was used, an intentional sample with a sample of 118, regarding the technique of considering the survey and the instrument the questionnaire, validated by expert judgment to To determine its validity and application, Cronbach's Alpha was used for the reliability of the instruments. The research determined that administrative staff turnover allows the adaptation process in the municipality, for which reason it indicated a moderate positive correlation, determining the value of the relationship coefficient equal to ($r = 0.342$)., In addition, the value of $p = 0.000$ resulted less than $p = 0.005$. Considering the decision rule, the alternative hypothesis was accepted, it is concluded that there is a relationship between the rotation of administrative staff and the adaptation process, rotation of administrative staff.

Keywords: Administrative staff turnover, Adaptation process, staff admission and staff retirement.

Índice de contenido

Carátula

Índice de contenido	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	40
3.1. Tipo y diseño de la investigación	40
3.2. Variables y operacionalización	40
3.3. Población, muestra y muestreo	41
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
3.5. Procedimientos	43
3.6. Método de análisis de datos	43
3.7. Aspectos éticos	43
IV. RESULTADOS	44
V. DISCUSIÓN	52
VI. CONCLUSIÓN	56
VII. RECOMENDACIÓN	57
REFERENCIAS	58
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Correlación entre variables viables rotación del personal y el proceso de adaptación.</i>	44
Tabla 2 <i>Contingencia entre variables viables rotación del personal y el proceso de adaptación.</i>	44
Tabla 3 <i>Correlación entre la admisión del personal y el proceso de adaptación</i> ..	46
Tabla 4 <i>Tabla de contingencia entre la admisión del personal y el proceso de adaptación</i>	46
Tabla 5 <i>Correlación entre retiro del personal y el proceso de adaptación</i>	48
Tabla 6 <i>Tabla de contingencia entre retiro del personal y el proceso de adaptación</i>	48

Índice de figuras

Figura 1 <i>Niveles de percepción de las viables rotación del personal y el proceso de adaptación</i>	45
Figura 2 <i>Niveles de percepción de admisión del personal y el proceso de adaptación</i>	47
Figura 3 <i>Niveles de percepción de retiro del personal y el proceso de adaptación</i>	49

I. INTRODUCCIÓN

El Gobierno Municipal es el ente terrestre que está a obligación de la región comunal o jurisdicción, éste goza de independencia política, pública y funcionaria adentro de los términos acordados por la Constitución y las leyes de descentralización de cada pueblo. En América Latina, los Gobiernos Municipales principian a adjudicarse cargos funcionarias, políticas y sujetas a partir de los años 1980, con la nueva partición político-administrativa de los departamentos que enmarcan sus jurisdicciones. Los procesos de descentralización han impulsado la participación ciudadana mediante el voto o sufragio para la elección de sus autoridades acciones que han conllevado también a la constante rotación del personal administrativo en los entes gubernamentales y con ello el nuevo proceso de adaptación en la gestión, acciones que demandan cambios de discernimiento en correspondencia a la colaboración vecinal, la cual deja de ser apreciada como un peligro y pasa a ser estimada como una recurso en requisitos de amparo de los recursos importantes de los gobiernos locales.

Los gobiernos municipales en el Perú son organizaciones descentralizadas del gobierno central; cuyos gobiernos son elegidas por voluntad y participación electoral de sus poblaciones dentro de las jurisdicciones. Están amparados bajo la constitución política que a su vez les otorga facultades para la toma de decisiones en el logro del desarrollo de sus poblaciones, además, buscan alcanzar la generación de sus propios recursos y ver la forma de inversión de los mismos, donde la recaudación tributaria y rotación del personal administrativo siempre han sido los ejes de permanentes de cambios. De igual forma señalo que es de carácter significativo que la rotación del personal administrativo como el proceso de adaptación en la gestión de un Nuevo Gobierno Local de la Municipalidad Provincial de Huamalíes, Huánuco 2021 en este contexto representa el fenómeno del permutación de personal en cada permuta de gobierno, cuyas resultados son componente del actual estudio, existe semejanza entre la rotación del personal administrativo y el proceso de adaptación, lo que nos produce a la formulación del problema de investigación a partir de las variables y sus respectivos dimensiones.

Respecto a la formulación del problema de investigación a partir de la realidad problemática, se instituye correspondiendo los variables:

¿En qué Medida Influye la rotación del personal administrativo con el proceso de adaptación en la gestión de un nuevo Gobierno local de la Municipalidad Provincial de Huamalíes, Huánuco 2021? Problema específico uno. ¿En qué medida Influyen la admisión del personal administrativo con el proceso de adaptación en la gestión de un nuevo Gobierno local de la Municipalidad Provincial de Huamalíes, Huánuco 2021? Problema específico dos. ¿En qué medida Influyen el retiro del personal administrativo con el proceso de adaptación en la gestión de un nuevo Gobierno local de la Municipalidad Provincial de Huamalíes, Huánuco 2021?

De acuerdo a la investigación se tiene en cuenta las siguientes justificaciones. Justificación Teórica, según los autores Chaparro Rintha & Guzmán Rodríguez, la rotación de personal administrativo por ser fenómeno creciente dentro de las organizaciones gubernamentales, sobre todo en aquellas instituciones dedicadas a la prestación de servicio gubernamental está sujetas al permanente cambio, mencionamos que es problema para los entes gubernamentales, ya que involucra precio de adiestramiento y régimen. Además, que demanda tiempo para el acomodo del nuevo personal a las acciones del trabajo. Esto permanentes cambios traerán consecuencias en la organización gubernamental problema que planteamos motivo de estudio para la mejora.

Justificación Práctica, Littewood Zimmmerman, indica que la presente indagación tenga como propósito concebir y reconocer la atribución de los cambios de personal dentro de la organización por lo que se plantea el estudio de las variables en el apoyo organizacional o gubernamental, así, la presente investigación plantea como objetivo determinar cuáles son las consecuencias permanentes de la rotación del personal, así como el proceso de adaptabilidad de los nuevos cambios en la gestión pública.

Justificación Metodológica, el autor Ríos, indica que efectos que lancen esta indagación nos permitirán demostrar las causas primordiales de Rotación de Personal en las instituciones públicas y privadas, principalmente en las organizaciones gubernamentales, pretendemos con el estudio conocer a la aplicación de cambios de personal en cuanto a sus capacidades intelectuales dentro de la organización, en la que se invierte capitales monetarios al personal a partir su contratación, capacitación, adiestramiento hasta el día deja de trabajar

por la procedencia y conmueve también claramente en la productividad de las organizaciones.

Justificación Social, según Bonardo, Dora; define a la jerarquía que alcanzó el tratamiento de capitales humanos en los actuales años en las organizaciones estatales. Esta predisposición puso en práctica la permanente rotación del personal dentro de los gobiernos municipales para el alcance de los objetivos institucionales. Los principales componentes que, en procesos generales, exponen este fenómeno son: Uno, las reformas del patrimonio y del mercado de compromiso, ligados a la globalización y al cambio científico. Dos, el beneficio de la comprensión como el primordial capital de las organizaciones. Tres, el fingimiento de un ignorado paradigma dentro de la administración pública para el manejo de los recursos humanos que necesariamente deben hacer cambios para la generación de mejores resultados.

Una vez justificada la investigación, se determinan los objetivos, El objetivo general: Determinar si la rotación del personal administrativo se relaciona con el proceso de adaptación en la gestión de un nuevo Gobierno local de la Municipalidad Provincial de Huamalíes, Huánuco 2021; Objetivos Específicos uno: Determinar si la admisión del personal administrativo se relaciona con el proceso de adaptación en la gestión de un nuevo Gobierno local de la Municipalidad Provincial de Huamalíes, Huánuco 2021. Objetivos Específicos dos: Determinar si el retiro del personal administrativo se relaciona con el proceso de adaptación en la gestión de un nuevo Gobierno local de la Municipalidad Provincial de Huamalíes, Huánuco 2021.

En consecuencia, se plantea las siguientes hipótesis: Hipótesis general:

La rotación del personal administrativo permite el proceso de adaptación de manera positiva en la gestión de un nuevo Gobierno local de la Municipalidad Provincial de Huamalíes, Huánuco 2021; Hipótesis específicos uno: La admisión del personal administrativo permite el proceso de adaptación de manera positiva en la gestión de un nuevo Gobierno local de la Municipalidad Provincial de Huamalíes, Huánuco 2021. Hipótesis específica dos: El retiro del personal administrativo permite el proceso de adaptación de manera positiva en la gestión de un nuevo Gobierno Local de la Municipalidad Provincial de Huamalíes, Huánuco 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes de investigaciones a nivel internacional se considera a: según (Jaramillo Garza, 2016) en su artículo científico titulado: “Principales factores que influyen en la rotación de personal en la empresa SMART S.A”, en su metodología cuantitativo en su análisis con diseño no experimental transaccional. Tiene como objetivo principal es encontrar las principales causas que originan la rotación de personal. Población son los empleados, la cual se estimó a un nivel de amistad y el resultado nos lanzó una muestra de empleados, a los cuales se les aplicará la encuesta. El salario irradia el principal motivo de rotación de propio ya que la mayoría reconoció estar en nivel mediano de aprobación con su sueldo y sus prestaciones. El progreso resulta ser en la colocación muy alto es decir los colaboradores si se sienten reconocidos con el que se les tome en cuenta para alguna permuta de puesto. Se concluye rotación de Personal es un exterior significativo en las empresas de giro comercial, como la que se examina y sus terminaciones pueden ser trabajadoras en cualquier empresa la Rotación de Personal tiene impedimentos que trascienden en desiguales aspectos como lo son gastos de reclutamiento.

Según (Hernández Olivares, 2017) en su artículo científico: “Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios de Transporte”, usa una metodología cualitativa Tiene como objetivo principal determinar los factores que provocan la rotación del personal dentro de una empresa del sector de transporte público, La muestra utilizada fue calculada utilizando la fórmula del cálculo estadístico, concluye que se debe añadir valor a los procesos dentro de la misma deben estar en constante.

(Soliana, 2017), en su trabajo titulado “Rotación de personal y su incidencia en los equipos de alto desempeño de la empresa cacao AVENTURAX C.A”. usa una metodología cuantitativa, este trabajo de investigación posee un diseño no experimental, Teniendo como objetivo principal examinar el proceso de rotación del personal que labora en el departamento de considerando su Población y Muestra de un grupo de personas u objetos que pueden ser observables en un lugar como Recursos Humanos, Ventas, Compras, Gerencia y el departamento donde se evidencia mayormente la problemática, el Departamento de Administración. Concluye que se debe analizar constantemente la rotación del

personal para poder tener un seguimiento constante y generar estrategias para minimizar la rotación.

(Castillo Smith, 2018), en su artículo científico titulado “Estudio de la Incidencia que tiene la Rotación de Personal en la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el Periodo 2014 al 2017”. Usa la metodología cualitativa, considero como objetivo principal: Evidenciar y analizar la incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad con el fin de puntualizar aportes que permitan mejorar y determinar la relación entre estas dos variables. Se concluye que se debe establecer los diferentes enfoques teóricos que relacionan las variables de productividad y rotación de personal, se puede determinar que a lo largo de la investigación se encontró varios términos de diferentes autores los cuales contribuyeron en el presente estudio aportando con sus diferentes teorías sobre las variables rotación de personal y productividad los cuales fueron favorables para poder determinar la relación que existe entre las variables.

(Ana Ramona Cabrera Piantini, 2019) en su artículo científico titulado “Incidencia de la Rotación del Personal en el Balance General y Estado de Resultado en Tienda Central Durante el primer semestre del año 2019”. Usó una metodología cualitativa porque se trata de dar solución a problemas administrativos que traen consigo costos los cuales se evalúan ya que son causados por la alta rotación de personal en la empresa Centra. En su objetivo principal la incidencia de la rotación del personal en el balance general y estado resultado, tratando de darle una solución a la administración la cual ayude a esta a reducir el índice de rotación y mejorar la estabilidad económica de la empresa. El universo es la misma empresa. La población son los trabajadores de la empresa ubicada en la ciudad de Estelí. Las áreas seleccionadas fueron la área contable y administrativa. Para la recolección de información se hicieron entrevistas, encuestas, observaciones, además de fuentes secundarias como la revisión de documentación que existe dentro de la empresa y algunos datos de esta fuera de ella. Concluye en la empresa central S.A se identificaron factores que afectan financieramente la empresa entre los principales la rotación del personal que causa un efecto negativo en el balance general y estado de resultado, trayendo

consigo consecuencias que generan estancamientos financieros o pérdidas por los costos y gastos ocasionados. Al tener una alta rotación de persona incurre en pago de liquidación recurrentes, gasto que pudo utilizarse para el pago programado de proveedores esto no deja a la empresa crecer, las liquidaciones que se dan en momentos imprevistos hacen que la empresa no esté preparada para cubrir esos gastos.

Los antecedentes investigados a nivel nacional, según (Luis Ángel, 2015) en su investigación titulado: “Desempeño laboral y la eficiencia de gestión del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Anchonga, Provincia de Angaraes, Región Huancavelica - Periodo 2013”, Usó una metodología el nivel de la investigación para el trabajo es el Descriptivo- Correlación. Tuvo como objetivo principal Determinar la relación del Desempeño laboral y la eficiencia de gestión del personal administrativo de la municipalidad, considerando su población 35 trabajadores administrativos de la municipalidad considerando una muestra igual que la población, llegando a utilizar la técnica de encuesta y el instrumento el cuestionario, llegando concluye que el desempeño laboral tiene una alta incidencia con la gestión del personal administrativo.

Según (Temoche, 2017), en su trabajo titulado: “Factores organizacionales y su influencia en la rotación de personal administrativo en la empresa Inversiones PROMUTEL SAC, agencia Trujillo, año 2016”, Usó una metodología cualitativa, teniendo como objetivo principal determinar el nivel de influencia de los factores organizacionales en la rotación de personal administrativo de la empresa Inversiones Promutel SAC, agencia Trujillo, año 2016. Considerando una población de 120 trabajadores con una muestra igual que su población, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluye las factoras organizacionales tiene una alta influencia en la rotación del personal administrativa de la empresa, pues se ha encontrado que la inadecuada gestión de estos, hizo que el índice de la rotación del periodo en estudio sea elevado ya que los trabajadores consideran prioritario tener oportunidades de crecimiento profesional.

Según (Falcón Espinoza, 2017) en su trabajo de tesis titulado: "Clima laboral y su relación con la rotación del personal administrativo, Red De Salud Lima Norte IV - Puente Piedra, 2017", Usó metodología experimental, diseño de esta tesis es de tipo no experimenta. Tuvo como objetivo principal Determinar la relación del Clima Laboral con la Rotación del Personal Administrativo de la Red de salud Lima Norte IV - Puente Piedra, 2017, población es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones" (p.174). La población estará conformada por 100 trabajadores administrativos de la Red de Salud Lima Norte IV - Puente Piedra, 2017. Muestra "subconjunto de la población o universo en la que se realizará la investigación, con el fin de generalizar o inferir los resultados que se obtengan en ella a la población de donde se tomó. Se establece mediante su cálculo estadístico, de manera manual o mecánica empleando un software, como el SPSS" (p.169).

(ARCATA, 2017), en su artículo científico titulado: "Rotación del personal y productividad de la empresa productos pesqueros del sur S.A. Tacna, período noviembre 2015 – abril 2016", Usó una metodología Correlacional. Dicho nivel consiste en la medición de dos variables: Rotación del personal y Productividad de la empresa PROPESUR S.A., a fin de medir si están o no relacionadas, para analizar después la correlación. Es por ello que se procederá a medir como una variable altera o provoca variaciones en la otra. Tuvo como objetivo principal Determinar la relación entre rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016. La población el universo poblacional está conformado por los trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Cabe indicar que la determinación de esta población, es porque todos los elementos presentan características homogéneas. Siendo nuestra población 100 trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. La muestra fue no probabilística, estuvo conformada por la población total, comprendida por 100 trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., los cuales ayudarán para la obtención de resultados óptimos en el estudio y procesamiento de los datos. (Espinoza, 2019), en su trabajo titulado: "Factores involucrados en la rotación de personal en una planta productora de lácteos en la Ciudad de Lima. año 2017".

Usó una metodología cualitativa y descriptiva, debido a que se mostrará la interacción que existe entre las competencias laborales, clima laboral con el índice de rotación de personal. Tuvo como objetivo principal Determinar los factores involucrados en la rotación de personal en una planta productora de lácteos en la ciudad de Lima, año 2017. La población está conformada por los 1200 trabajadores de una planta productora de lácteos incluyendo personal con contrato tercerizado y personal con contrato directo. El total de la población fue conformada por 800 personas dedicadas al área productiva cuyo contrato se encuentra tercerizado y 400 dedicadas a las áreas productivas cuyo contrato es de modo directo con la empresa. Totalizando en 1200 personas cuya función es la producción. Para calcular la muestra se utilizó la figura 8 descrita a continuación: Concluye se determinó que los factores involucrados en la rotación de personal en una planta productora de lácteos en la ciudad de Lima, año 2017 son el clima laboral y la mala gestión administrativa, lo cual fue evidenciado mediante el análisis de las encuestas a raíz de la detección del problema evidenciando un 56% de índice de rotación de personal tercerizado. Se hallaron que las características del clima laboral que influyen en la rotación del personal tercerizado son: la confortabilidad (deficiencia de equipos y herramientas para hacer su trabajo, sueldos bajos, capacitación), la igualdad (equidad entre los miembros del grupo), el reconocimiento (oportunidad de desarrollo profesional, reconocimiento al esfuerzo, valoración por el trabajo realizado) la presión (sobrecarga laboral) y la unión (relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo), las cuales son evidenciadas en la encuesta de clima laboral.

Teoría de las variables del trabajo de investigación considerado de diversos autores.

En cuanto a la **variable independiente**, rotación del personal

Rotación del personal

“Es la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente es decir el intercambio de personas entre la organización y el ambiente es definido por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización”. (Rosas, 2006, p.24)

Según (Rosas, 2006, p. 24) nos explica cómo es que se interrelacionan todos los empleados de una empresa con el medio que los rodea que viene a ser la parte externa de la organización, entonces el autor nos dice que la rotación de personal es lo que definimos como el movimiento dinámico de los empleados, tenemos así que por un lado al ser contratados por la organización se adquieren nuevos elementos, pero por otro lado así como se adquiere también se debe de quitar empleados de menos producción o menos beneficio para la organización para así poder mantener un equilibrio de este dinamismo dentro de la organización.

Admisiones

“Las desvinculaciones de personal tienen que ser compensadas a través de nuevas admisiones para que se mantenga el nivel de recursos humanos en proporciones adecuadas para la operación del sistema”. (Rosas, 2006, p.25)

Entonces, según (Rosas, 2006, p.25) nos permite comprender cómo es que una desvinculación es una parte fundamental de una organización ya que influye en la toma de decisiones de tener que separar a un empleado que por motivos de tiempo, experiencia o profesionalismo o porque no está al nivel de la competencia de mercado que tal vez se necesita en ese preciso momento trascendental de la organización; por ende se tendrá que retirar a ese elemento de la organización, pero ese nuevo espacio en la organización debe de ocupado inmediatamente por otro profesional más calificado mediante por lo que conocemos como las admisiones que son la contraparte de las desvinculaciones; y así poder mantener una operación constante y fluida en la organización.

Retiros

“Se hace énfasis en el retiro voluntario o involuntario, la separación voluntaria se inicia por parte del empleado, y el retiro involuntario lo emprende la organización”. (Mobley, 1977, p.34)

Según (Mobley, 1977, p.34) un empleado de cualquier empresa pública o privada al culminar su relación de trabajo con la organización empresarial tiene 2 caminos para finiquitar esa relación las cuales se han sido expuestas como voluntarias que implica la salida de la organización por iniciativa de nosotros mismos de la que las razones podrían ser diferentes cómo encontrar un mejor

trabajo o haber adquirido ya la experiencia suficiente para el grado de bachiller entre otros; y por otro lado tenemos el retiro de manera involuntaria, lo que implica que es en contra de nuestra voluntad siendo así idea de la organización manifestar su interés por finiquitar nuestro contrato de manera abrupta; los motivos pueden ser distintos desde la falta de rendimiento o desempeño en el lugar de trabajo, reducción de costos de la empresa mediante despidos, etc.

Comportamiento

“La rotación del personal no es una causa, sino un efecto, las consecuencias de ciertos fenómenos localizados externa o internamente en la organización sobre la actitud y comportamiento del personal”. (López, 2011, p.43)

Según (López, 2011, p.43) nos dice que los cambios que la organización decide realizar respecto a la rotación de personal no es de manera arbitraria por decisión del gerente o la junta directiva o algún órgano dentro de la organización, sino por el contrario la rotación viene a ser una consecuencia de una serie sucesos que aparecieron tanto externamente a la organización o dentro de la misma, y eso produce un efecto en el desempeño laboral de los trabajadores que puede ser positivo o negativo, pero es necesario para que exista porque estas generan el dinamismo de la rotación del personal en la organización y así se esté en constante cambio y adaptación para afrontar los nuevos retos y cambios del mercado.

Rotación Personal

Según (TORRES,2016), p.6, “respecto al desarrollo de los supermercados se contextualiza a reducir a los empleados de una organización que proporciona compensación monetaria”

Para ello a los supermercados se sugiere que se debe dar la prioridad a los trabajadores para así tengan toda una igualdad, de igual forma se puede contribuir a tener un mejor desempeño en su ámbito laboral, ya que si la rotación aumenta la probabilidad de que un supermercado pierda trabajadores que no quieren ser despedidos por ello si la rotación es excesiva y la pérdida de

empleados valiosos dificultan que una organización funcione con eficacia y así tengan un mejor ingreso e implementar empleados de alta calidad y reparar con un programa rentable para que les sea más factible las ventas ya que es una situación particular para que cada organización debe tener un mejor desarrollo. TORRES, 2016.

Admisiones

Según (TORRES,2016), p.7, se contribuye “que el desarrollo de una organización de un supermercado debe estar con un buen manejo para así contribuir con el ámbito social y así tener una mejor competitividad”

Según el desarrollo de una organización debe estar en constante capacitación donde el propósito de realizar esta actividad es contribuir y beneficiar el servicio brindado en el supermercado para así tener un mejor manejo en su ámbito laboral, para ello su importancia radica en la medida en que una organización puede mejorar o simplificar los procesos para lograr metas y aumentar la productividad integrándose en una estrategia competitiva, dependiendo del proceso, tamaño y actividades para así generar buenos ingresos así tener una mejor calidad de productos y servicios. (TORRES,2016)

Retiro

Según (TORRES,2016), p.6, “el desarrollo de las organizaciones de las tecnologías de información y comunicación de los supermercados hay varios factores principales que hacen crecer a sus trabajadores en el desarrollo de las actividades”.

En este contexto la organización para un mejor desarrollo se debe tener en cuenta el componente de mayor relevancia que muestra es la satisfacción laboral, donde un rasgo clave que los supermercados deben revisar para asegurarse de que los salarios, la capacitación, el personal y las promociones internas sean iguales para todos los trabajadores y así tenga más grande soberanía y diversidad para poder hacer que su intención de rotar sea poca , donde se puede obtener una mejor clientela y no haiga retiros de los trabajadores

ya que perjudican a los jefes de la organización del supermercado para ello se debe dar una buena capacitación y así tengan ese respaldo para tener una mejor visión en su ámbito laboral. TORRES, 2016.

Comportamientos

Según (TORRES,2016), p.9, “sostiene que la organización debe estar en constante capacitación para así tener ese régimen de buen entendimiento y obtener un mejor desarrollo de economía para promover un mejor ingreso.

Por ello las organizaciones de las tecnologías de información y comunicación de los supermercados deben estar bien organizadas con sus trabajadores donde lo ideal es reemplazar las desviaciones difíciles que pueden corregirse en un programa viable y económico que permita a la organización mantener un personal de alta calidad. En este sentido una situación mientras haiga un buen comportamiento en un supermercado los de la organización se quedarán muy satisfechos en su ámbito laboral ya que se están desempeñando como debe de ser en sus respectivos puestos, donde se puede proporcionar la transmisión de datos utilizando tecnología de la información y la comunicación que puede marcar una gran diferencia en la productividad. TORRES,2016.

Rotación del personal

Según CHIAVENATO,2001, p.188, “se caracteriza por el flujo incesante de recursos necesarios para desarrollar sus operaciones y generar resultados”.

La rotación de personal también viene a tomar un rol importante dentro y fuera de una empresa ya que si un trabajador ha sido despedido por “x” motivos, este trabajador lleva consigo un conocimiento breve o amplio, según su tiempo de estadía en la empresa para mejorar distintas situaciones que se puedan presentar en algún otra empresa; en todo caso el trabajador haya sido jubilado, con anterioridad haya estado ejerciendo sus labores en la empresa, da oportunidad a otros trabajadores jóvenes para que puedan desarrollar sus habilidades o pulirlas; y si entra un nuevo trabajador, esté basado a sus experiencias anteriores puede ser de gran ayuda para la innovación en ciertas

áreas de la empresa. Si se da el caso de que se realicen consecutivo y excesiva rotación de personal, puede resultar muy costoso. (CHIAVENATO, 2001).

Admisiones

Según CHIAVENATO, 2001, p.189, “A fin de mantener el nivel de recursos humanos en proporciones adecuadas para que opere el sistema”.

Las admisiones de personal de trabajo son convenientes para una empresa puesto que se contratará más gente, en algunos casos, que ya cuentan con una experiencia laboral, puesto que se ha empapado de conocimientos trabajando en otra empresa, que por más que haya personal ya contratado, no cuenta con ese conocimiento o habilidad que podría tener la persona que va a ser contratada.

También beneficiaría en los procesos dentro de la empresa ya que en algunos procesos se necesita una mayor cantidad de recurso humano, esto conlleva a una efectividad en la realización del trabajo y hasta podría conllevar a la productividad de la empresa, con esto poder lograr posicionar a la empresa en el mercado, como una empresa competitiva. (CHIAVENATO, 2001)

Retiros

Según CHIAVENATO, 2001, p.190, “Hacer sustituciones orientadas a mejorar el potencial humano existente, a reemplazar una parte de sus recursos humanos por otros recursos de mejor calidad existentes en el mercado, entonces la rotación se halla bajo el control de la organización”.

Los retiros también son de gran importancia en las empresas, para aumentar o mejorar la eficiencia de las empresas, puesto que los recursos humanos que laboran actualmente no son tan eficientes al momento de cumplir las funciones encargadas, en algunos casos, se requiere de nuevo personal, con mejores habilidades o experiencias (conocimientos) que no cuentan los otros trabajadores, para que la empresa sea más eficiente y competitiva en el mercado. También se tiene el caso en el cual el trabajador renuncie a la empresa por razones “x”, en ese caso se generaría un retiro de recurso. Esto le permitiría

a la empresa generar menos costos o gastos, según la función que cumplan dentro de la empresa, y esto conlleva al ahorro. (CHIAVENATO, 2001)

Comportamiento

El comportamiento cumple un rol fundamental dentro de la empresa, ya que este ayudaría a mejorar la relación social, el ambiente laboral y la capacidad de elección entre los trabajadores, por lo que habría una mayor comunicación y una armonía laboral. Lo cual conlleva a un mejor desempeño y desarrollo de sus habilidades, Teniendo en cuenta que las personas somos seres razonables y sentimentales, no como cualquier otro recurso, debemos entender que las personas pasamos por distintos cambios de humor diariamente, cual fuese la razón que lo provoque, por lo mencionado, el control del comportamiento cumple un rol fundamental, ya que se evitaría cualquier situación que pueda afectar a la empresa económicamente, y que pueda generar gastos innecesarios en la empresa. (CHIAVENATO, 2001)

Rotación del personal

Chiavaneto (2001, p.188) Sostiene que “el término de rotación de personal se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella”.

Dentro de un ambiente laboral la rotación de personal se da por medio de la circulación de ingreso o desvinculación hacia la empresa, en otras palabras, cada cierto tiempo los operarios permanecen en la empresa y periódicamente deberán ser sustituidos. La rotación de personal ayuda a las empresas en obtener nuevos recursos mayormente en los ingresos que, en las salidas, de igual manera podemos considerar que estos tipos de circulación dan un aporte positivo para poder asignar a los operarios en distintos tipos de áreas laborales de acuerdo a su desempeño ya que por competencia se desprende buenas ideas por parte de los trabajadores en la mejora de calidad o servicio en la empresa (Chiavaneto, 2001).

Admisiones

La admisión de personal es la encargada de proceder con el proceso de selección de personal, en el cual contará con diversas herramientas y capacitaciones para facilitar la detección de las mejores alternativas. La admisión de candidatos en diversas empresas es muy particular ya que no todas buscan lo mismo debido a que no todas las empresas u organizaciones tienen la misma cultura, es decir, la admisión de trabajadores es una prueba de suma importancia para poder elegir a los mejores candidatos en el campo laboral. Estas pruebas tienen pasos exigentes para poder reclutar excelentes operarios de acuerdo al área que se desempeñen mejor. La empresa u organización tiene como objetivo poder conseguir un capital humano apropiado, por ende, la admisión debe ser debidamente estricto y desafiante para los postulantes. (Chiavaneto, 2001).

Retiros

Según Chiavaneto (2001, p.195) “Entre los fenómenos internos causantes de retiros están casi todos ítems que conforman parte de una política de recursos humanos. Cuando esta política es inadecuada, predispone al personal a retirarse de la organización”.

El retiro de personal se da debido a muchos factores, a veces la empresa necesita reducir costos, así que da la opción de jubilación a los trabajadores que ya llevan tiempo operando en la empresa u organización. Esto resulta algo positivo también para la empresa porque da la iniciativa del ingreso de otros personales más eficientes y con ideas innovadoras que aumentará la productividad. Esta acción de retiro es importante porque permite darles una motivación a los empleados a que puedan esmerarse en su área dando lo mejor de sí. Los retiros se pueden dar de forma voluntaria o involuntaria, la primera razón puede ser por motivo de una nueva oportunidad en otra empresa y el otro sería por el despido de la empresa por causa de un recorte de personal, por el bajo rendimiento del trabajador y otros factores. (Chiavaneto, 2001).

Comportamiento

Según Chiavaneto (2001, p.102) “las personas constituyen el recurso más valioso de la empresa. Tratar a las personas como personas o como recursos es el dilema de la ARH”.

El comportamiento del trabajador influye bastante en el flujo de entrada y salida de este, también depende del ambiente laboral en el que se encuentre, los trabajadores deben tener una actitud proactiva para una mejora en la organización y no cometer errores, también puedan tener una vida factible psicológica. El fin debe ser poder contribuir de una persona a otra o a la empresa para analizar, proponer mejoras y buscar la productividad. El operario debe tener una actitud positiva para seguir recolectando información ya que ello servirá mucho en la implementación de nuevas ideas. La empresa debe dar mucha motivación a los trabajadores ofreciéndole una compensación ya que en una organización el comportamiento del hombre es complicado, que podrían revelarse ante políticas de la empresa. La empresa contiene variedad de roles como formar a sus colaboradores en su área de trabajo con las cualidades solicitadas. (Chiavaneto, 2001).

Rotación del Personal

Se define como “rotación de personal en relación con el número de empleados que abandonan el reingreso en relación con el conjunto de la empresa, el sector, el nivel jerárquico, ministerio o cargo” (González Ríos Mario 2006, p. 14).

Se deduce de esta definición que no se debe incluir en su rotación el número de empleados que desaparecerá y no será reemplazado por otros como en este caso puede ser el caso reajustar o reducir la empresa. Del mismo modo, si varios archivos los empleados son parte de la empresa, pero no reemplazan a otros existentes, esto tampoco se aplica a la rotación, pero se aplica para el desarrollo de las instituciones. (González Ríos Mario ,2006)

Admisión

Según Chiavenato, I. (1994, p. 42), la admisión de un empleado es generalmente aceptada, lo hace sobre la base de la firma de un contrato.

Es un proceso en el que las empresas buscan perfiles de personas que coincidan con las características dominantes de la organización, es el primero de una serie de procesos modernos de gestión del talento humano.

Se determina una relación entre un empleado y una empresa de una duración predeterminada o no, con la esperanza de que la relación entre empleado y empresa sea así permanente hasta la jubilación. (Silva, 2015).

Retiros

Este período de gracia suele deberse a la edad del especialista. Según algunas normas nacionales, generalmente se considera que después de alcanzar una cierta edad para los hombres y una edad diferente para las mujeres, una persona no puede continuar trabajando como asalariada y, por lo tanto, debe retirarse del trabajo. la mano de obra. La mayoría de los sindicatos de todo el mundo reconocen la jubilación remunerada como un derecho inherente de todos los trabajadores. En otros casos, la jubilación puede tener lugar antes de cumplir la mayoría de edad, y esto a menudo se debe a razones de condición física y / o mental que pueden dificultar el desempeño adecuado del trabajo por parte del interesado como empleado. Pero incluso puede ser que una pensión de jubilación sea una opción elegida por un individuo, independientemente de las leyes laborales aplicables, ya sea porque se considera adecuada para su bienestar físico e intelectual, o porque tiene suficientes ahorros y finanzas para mantenerse. trabajo, vida hasta el final de sus años. Incluso una persona puede optar por una jubilación parcial, lo que le permite mantener un trabajo pequeño, por elección o por necesidad empresarial, más que por necesidad económica. La jubilación en diferentes partes del mundo es un momento en el que un jubilado puede dedicar sus días al descanso, la interacción con los compañeros, el ocio y la recreación y, si es necesario, iniciar un nuevo negocio o diversos tipos de actividades personales. (Bembibre Victoria ,2008)

Comportamiento

El principal objetivo de la conducta en el trabajo es identificar las causas de los problemas disciplinarios y asegurar que se tomen medidas disciplinarias para asegurar el buen comportamiento de los miembros de la empresa. La disciplina laboral es un conjunto de actividades encaminadas a asegurar el cumplimiento por parte de todos sus miembros del código de conducta de la empresa. Se ha descubierto que la mayoría de las empresas, al seleccionar a sus de encajar en su cultura. Sin embargo, algunos tienen comportamientos disfuncionales que requieren acciones para garantizar la armonía y una buena gestión de empleados, intentan identificar a los candidatos que tienen más probabilidades empresariales. (Trinidad Anderson, 2018)

Rotación del personal

“Se define la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se determina por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización” (Chiavenato, 2011, p. 116).

Es el proceso mediante el cual se realiza el cambio de uno o más trabajadores (interacción entre la institución y su medio), otras palabras es la entrada y salida de trabajadores cuya causal no se debe a proceso regulares como la jubilación o el deceso. Además, la rotación de personal también se puede expresar de manera porcentual mediante una relación entre las entradas y salidas con el promedio de trabajadores que componen la empresa un período estipulado (Chiavenato, 2011, p. 116).

Admisión

“La selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal” (Chiavenato, 2011, p. 144).

La elección de personal es un sistema que se ejecuta para elegir al individuo a partir de un número de aspirantes para cubrir una vacante en la empresa; así

mismo, el objetivo del proceso de selección es la integración apropiada de cada individuo con el puesto de trabajo para reducir lo que es la rotación de personal. Para lograr este objetivo dicho proceso consta de una serie de etapas; de las cuales resaltan la entrevista inicial, en esta etapa conoceremos al aspirante a grandes rasgos; pruebas y test, los cuales nos ayudarán a establecer los niveles de conocimientos y físicos de los participantes; entrevistas personales, en esta fase se profundiza sobre las actitudes del participante, así como de su forma de reaccionar frente a diversos problemas (Chiavenato, 2011, p. 144).

Retiro

“La separación se presenta cuando una persona deja de ser miembro de una organización” (Chiavenato, 2009, p. 91).

Es la operación que se lleva a cabo para la desvinculación del trabajador con su empleador. Si bien este es el resultado final, existen dos tipos de retiro: Retiro por voluntad del empleado. - En este caso el trabajador es quién decide romper el vínculo laboral con la empresa; los motivos pueden ser por cuestiones personales, insatisfacción con el clima laboral o por una mejora en el ámbito profesional; las razones representan un valor crucial para la empresa ya que son parte de su imagen como institución en el mercado laboral. Por otro lado, tenemos al retiro generado por la empresa. - Sucede cuando la empresa decide despedir a sus trabajadores, ya sea para sustituirlos por otros más adecuados al perfil del puesto o por una reducción del trabajo (Chiavenato, 2009, p. 91).

Comportamiento

“La rotación de personal no es una causa, sino un efecto, es la consecuencia de ciertos fenómenos internos o externos a la organización que condicionan la actitud y el comportamiento del personal” (Chiavenato, 2011, p. 119).

El comportamiento es el conjunto de acciones realizadas por parte de los trabajadores ya sea dentro y fuera de la corporación el cual es condicionado por la empresa por medio de las charlas de inducción en las que se establecen las conductas aceptables y las que no. Estas disposiciones basan en los objetivos,

misiones, visiones y metas de la corporación, pero a su vez siguen un modelo de empatía con el trabajador ya que no buscan generar incomodidad por parte de estos sino todo lo contrario, una integridad sana entre el empleado y la corporación y así lograr lo que es la competitividad en el mercado. Cabe resaltar que el incumplimiento de estos en algunos casos genera lo que es la rotación de personal por factor interno (Chiavenato, 2009, p. 91).

Rotación del personal

Según Chiavenato, I (2009, p.135) explica que la “fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente”

La rotación de personal es un factor importante en la empresa, esto se refiere a que en un determinado tiempo la empresa presenta ingresos y salidas del personal, esto tiene que tener un cierto balance ya que, si se presentan más salidas de trabajadores, esto puede afectar negativamente a la organización, alguno de estos efectos puede llevarse en la producción, debido a que hay un cambio constante de trabajadores. Las rotaciones de personal son consecuencias de ciertas políticas en la empresa, porque puede hacer que los empleados tengan ciertas diferencias con esas políticas o reglas y decidan retirarse para buscar un lugar donde se sientan cómodos. (Chiavenato, 2009)

Admisiones

Según Chiavenato, I (2009, p. 102) indica que “consiste en encontrar lo que las personas ofrecen, comparándolo con lo que busca la organización”.

La admisión de personal es un proceso de reclutamiento en la que se buscan trabajadores que tengan las ideas parecidas a la organización para que así puedan lograr sus metas plantadas, es decir que estén más capacitados tecnológicamente debido a que en la actualidad se necesita personal que tengan un gran conocimiento en esos temas porque eso ayuda a que la empresa tenga un mejor plantel y así ser competitivos tanto a nivel nacional como internacional. Por lo tanto, lo que las empresas buscan son personas que cumplan con el perfil

que ellos necesitan, y que tengan la capacidad de rendir en diferentes situaciones. (Chiavenato, 2009)

Retiros

Según Delgado, Gómez, Romero, Vásquez (2006) nos indican que los retiros se “deciden por motivos personales o profesionales finalizar la relación contractual con la empresa. Puede ser por causa justificada o no justificada”.

Los trabajadores se retiran de la empresa cuando tienen algún problema muy grave o también cuando sienten que la empresa no les da un trato justo, es decir le hacen trabajar más de lo debido, o también se retrasan en pagarle su sueldo o le disminuyen este. Los empleados se pueden retirar de forma definitiva cuando consiguen un trabajo con mejores condiciones, por ejemplo, un mejor salario, un horario más flexible o ven que pueden tener una mejor oportunidad de crecer profesionalmente. También se retiran cuando el empleado tiene que cambiar de residencia hacia otra ciudad y ya no puede seguir yendo hacia su lugar de trabajo debido a que se le complica. (Delgado, Gómez, Romero, Vásquez, 2006)

Comportamiento

Según Chiavenato, I (2009, p. 6) nos dice que “retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones”

El comportamiento en una organización es la relación que tienen los empleados en la empresa, es decir que las empresas ven como el empleado se desarrolla en diferentes aspectos como el carácter de la persona, la postura que mantiene ante diversas situaciones, también se ve si el empleado aprende algo en lo que lleva trabajando, ya que esto es importante para que la empresa vea su mejoría en sus actividades. Además, ven como es el comportamiento de los empleados cuando están agrupados, ya que deben tener la capacidad de adaptarse a los demás. También el comportamiento se ve en como los empleados cumplen todas las reglas que tiene una empresa. (Chiavenato, 2009)

Rotación del personal

Según Jiménez, Mariño, 2018, p. 11, señaló “El termino de rotación de recursos humanos es la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente”.

Rotación de personal en el ámbito empresarial u organizacional se refiere al hecho de saber cuánto de personal entra y cuanto de personal se retira, las rotaciones son evaluadas por las empresas mediante un exhaustivo análisis lo cual hay ciertos tipos de rotaciones que funcionan dentro de una empresa como por ejemplo la voluntaria; involuntaria, externa e interna, pero todo es con el fin de optimizar la productividad. Todo proceso de rotación tiene ciertas ventajas y desventajas las cuales una de las ventajas seria la innovación de ideas y una desventaja sería el tiempo de adaptación en una nueva. (Jiménez y Mariño, 2018).

Desvinculaciones

Según Jiménez & Mariño, 2018, p. 11 señala “Las desvinculaciones de personal tienen que ser compensadas a través de nuevas admisiones para que se mantenga el nivel de recursos humanos en proporciones adecuadas para la operación del sistema”

Las desvinculaciones es una dimensión de la rotación del personal ya que concierne al ámbito laboral y hace referencia al retiro de la organización ya sea de manera voluntaria o involuntaria, normalmente en las desvinculaciones puede involucrar ya sea por una falta de capacidad de producción o por el hecho de que algunos trabajadores tienen ciertos problemas personales que los obligan a desvincularse de la empresa. Las organizaciones siempre toman medidas con respecto al nivel de producción que se tiene, por ello los trabajadores son evaluados para así saber el rendimiento que tuviesen. Las desvinculaciones es una medida muy extrema que se toma, ya que a la empresa le contraería gastos para contratar nuevos trabajadores, y esos gastos se vinculan con el hecho de capacitación y aumentos de salarios para trabajadores con una excelente eficiencia laboral. (Jiménez y Mariño, 2018)

Admisión

Según Flores, 2019, p. 8, señala que “funciona como un filtro que solo permite ingresar a la organización a algunas personas: las más capacitadas y acordes a las competencias de cada puesto en cumplimiento de los objetivos institucionales, y aquellas que cuentan con las características deseadas”.

Admisión de personal es un proceso por el cual los trabajadores son evaluados dependiendo de su conocimiento por medio de una entrevista y una evaluación psicológica, de cierta manera están siendo seleccionados con el fin de ubicarlos a sus puestos más adecuados. El control que hay para la selección de personal es muy estricto por ello pocas personas son aceptadas. La organización no solo se basa en contratar personal con un amplio conocimiento, sino que aparte de ello tengan valores y sepan enfrentar los problemas que se presenten en su respectiva área con una fácil comunicación y manejo de relaciones internas que permitan reducir riesgos de pérdidas y permitan una máxima productividad. Y por último los personales aceptados serán capacitados de la manera más adecuada y completa para que lleven a cabo una buena función laboral. (Flores, 2019)

Comportamiento

El comportamiento es un valor importante dentro de la organización ya que influye en lo que concierne a la capacidad de reacción que se toma en cualquier situación y un mejor comportamiento se reflejaría en el tema de la productividad. Es muy importante el tema de comportamiento de forma estructural no solo individual, por lo que se busca la retención de mejor personal con el afán de evitar el tema de rotaciones y también buscando la sostenibilidad de la organización y evitar gastos a futuro que podrían conllevar a ciertos problemas, otro comportamiento y no menos importante la falta del personal ya sea por tardanzas o por el hecho de ausentarse. Para obtener todo ello es necesario identificar ciertos procesos dentro de la empresa, prediciendo el comportamiento de los empleados y por último tener el control, este último es con el fin de obtener una mayor productividad. También el comportamiento se basa en la reacción

ante la satisfacción por el hecho de recibir recompensas por su desempeño. (Flores, 2019.)

Con respecto a la **variable dependiente**, proceso de adaptación

Proceso de adaptación

Proceso de adaptación, “La adaptación es un proceso continuo, que se va logrando en forma permanente”. (Tepan E., 2010, p.9)

Según (Tepan E., 2010, p.9) nos menciona que el proceso de adaptación es una serie de situaciones desconocidas para nosotros en las cuales nosotros no estamos acostumbrados naturalmente, pero que el autor establece que nosotros pasaremos a través de un periodo o proceso de adaptación a nuestro nuevo ambiente el cual será de manera ordenada y como indica el autor de manera continua; lo que supone para nosotros que será de una manera estratificada en procesos tácticos que permitirán a lo largo del proceso poder nosotros adaptarnos de manera total y permanente como menciona el autor a este nuevo entorno o situación; por tanto concluiríamos que este nuevo ambiente ahora será nuestro ambiente natural.

Desempeño laboral

Los autores hacen mención que el desempeño laboral es aquella realización de alguna actividad que van a desarrollar los individuos con mucha responsabilidad; quiere decir que es el desempeño que tendrán que mostrar para llevar a cabo algún tipo de tarea dentro de una organización la cual será muy importante porque saldrá a flote la capacidad que pueda tener para resolver los inconvenientes que se le presente en algún momento determinado ya que el desempeño es quien va a medir el cumplimiento de sus obligaciones. Por lo tanto, podemos decir que esto permitirá conocer si la persona está apta o no para desempeñar con mucha responsabilidad un puesto de trabajo asignado. (Chiang & San Martin, 2015)

Experiencia laboral

Según (Meyer & Schwager, 2007) citado por (Da Luz; 2015, p.11) menciona que la experiencia laboral son aquellos aptitudes y conocimientos previos que

adquieren las personas a través de las experiencias por un periodo determinado. En otras palabras, podemos decir que son aprendizajes que se van sumando con el paso del tiempo, la cual me permitirá enriquecer y ampliar mis conocimientos. Por lo tanto, será una estrategia muy útil a la hora de solicitar un puesto de trabajo ya que hoy en día se mide la capacidad del trabajador por la experiencia laboral que uno tienen; también podemos decir que la experiencia laboral es una variable clave que utilizan las organizaciones para en el reclutamiento de personal.

Proceso de Adaptación

Según Sroufe (citado por Vidal, 2000) "La adaptación se considera un proceso activo mediante el cual una persona interactúa con el entorno y logra o satisface sus necesidades y objetivos). La adaptación involucra la reorganización del comportamiento en respuesta a diferentes factores circunstanciales".

Cuando hablamos de adaptación quiere decir que está relacionado con cambios durante la vida del organismo. Se dividen en tres partes asimilación que es una incorporación de una nueva información a las estructuras que posee el sujeto, equilibrio, y acomodación que es la modificación Organización actual para cubrir necesidades medioambientales. Por otro lado, la adaptación de una obra de arte o ciencia es cuando la hacemos, se hace y se distribuye a una audiencia no pública. Destinado a través de una forma diferente u original. Sroufe (citado por Vidal, 2000)

Desempeño laboral

Según (Chavenato 2000: 359), "la búsqueda de metas es el comportamiento de los empleados y establece estrategias personales para alcanzar las metas".

En este caso hablamos del desempeño en un trabajo que es una función de interacción de la habilidad y la motivación, cuando uno de esos factores es adecuado el desempeño se verá afectado negativamente. Unas cuantas ventajas para el desempeño en un trabajo es descubrir las necesidades de tus empleados, ofrecer mejores compensaciones, mejorar el desempeño de los

empleados y organizar tu fuerza laboral. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades internacionales, y que incide directamente en los resultados de interacción. CHAVENATO 2000:359

Cumplimiento de responsabilidades

Leysser León (1997) afirma, "La responsabilidad indirecta por incumplimiento del deber es que la organización comprende las consecuencias legales y patriarcales del deudor si el deudor no se hace cumplir durante el período prometido, o es un defecto".

Cuando hablamos de responsabilidad es dar cumplimiento a las obligaciones o al realizar algo. La responsabilidad es también el hecho de que alguien o algo sea responsable. En otras palabras, la responsabilidad significa cuidarse a sí mismo y a los demás en base a lo que la gente cree. Cuando somos responsables, mostramos espíritu comunitario y voluntad a los demás. Leysser León (1997).

Experiencia laboral:

Meyer y Schwager según (2007) definen la experiencia laboral o también llamada profesional, como un criterio de selección que refiere a los conocimientos que una persona adquiere a lo largo del tiempo.

Experiencia laboral es lo que tú aprendes o laboras durante meses en una empresa u otro trabajo. Cómo también es un conjunto de actitudes Y conocimientos adquiridos por una persona o grupo determinado puesto laboral o durante un periodo específico, es decir, la experiencia laboral no solo se necesita en el trabajo propiamente ejercido, sino también lo aprendido a partir de él. MAYER Y SCHWAGER (2007)

Proceso de adaptación

Existen diversos puntos que surgen durante el proceso de adaptación laboral los cuales deben resueltos por la organización competente para elevar el nivel de eficacia en los trabajadores y evite perjudicar la empresa, de tal forma la gran

parte de los trabajadores aumentaría considerablemente su rendimiento, sin embargo la gran amenaza que experimentan los trabajadores son las nuevas condiciones laborales del cual va más allá de las habilidades de sus aptitudes del trabajador por la simple situación que ellos no gozan de una experiencia en ese ambiente, sabiendo ello adentrarse a este proceso resulta una travesía arriesgada y necesaria que podría ser positiva o negativa, todo dependerá de las elecciones que ejerza el trabajador calificado y el apoyo que brinde la institución (VALLEJO Calle , 2011)

Desempeño Laboral

Según PEDRAZA, AMAYA & CONDE, 2010, p.495, “El desempeño de los empleados siempre ha sido considerado como la piedra angular para desarrollar la efectividad y éxito de una organización”

El gran potencial del desempeño laboral es de suma importancia por llevar a la efectividad de las acciones dentro de la organización además de promover la producción y esto radica en el buen comportamiento que tiene el personal laboral frente a sus importantes actividades dentro de la organización además de motivarse en un ambiente agradable beneficiaria el área en donde ejerce su cargo, además esto puede servir como un índice de grado de éxito dentro de la organización, un estatus de cómo podría desarrollarse dentro del área de producción. Mencionado ello podemos determinar el gran valor que conlleva el desempeño laboral, un papel que termina relacionando la organización y el empleado, un equipo que anhelan llegar al estatus óptimo de la organización. (PEDRAZA, AMAYA & CONDE, 2010)

Cumplimiento de Responsabilidades

Una de las estrategias más efectivas que asegura un buen desempeño laboral es cumplir con la responsabilidad laboral o también estabilidad laboral que radica en la garantía que brinda la organización ofreciendo asegurar el bienestar del empleado además de un buen desempeño, esto provoca una participación más favorable en un mejor ambiente laboral que promete dar salud, bienestar psicológico, remuneración fija, entre otros beneficios. Esto crea una relación de

satisfacción entre la organización y el empleado promoviendo y asegurando un empleo fijo y justo con diversos beneficios que sirven para motivar al empleador con un uso responsable de su labor irradiando un gran proceso de eficacia, de forma interesada incrementa el desempeño jornal y garantiza la producción en una mejor calidad todo basado en el cumplimiento de responsabilidades en ambos lados. (PEDRAZA, AMAYA & CONDE, 2010)

Experiencia Laboral

Según MEYER & SCHWAGER, 2007, p.11, “la experiencia laboral se vincula estrechamente con la cantidad de años de ejercicio laboral de una persona y se asume que cuantos más años de trabajo posee, mayor será la experiencia en dicho cargo”.

Otro factor muy importante dentro de un desarrollo óptimo en un proceso laboral es la experiencia laboral que se interpreta en una serie de cualidades previamente adquiridas de forma empírica en antiguos ambientes laborales que fue acumulado a lo largo de los años jornales, es una pieza muy importante en una organización ya que este en el campo demuestra una forma más rápida de adaptarse al ambiente laboral por el hecho que el empleado con experiencia ya fue disciplinado, su labor lo ejercerá con una mejor destreza debido a su especialización en ciertas áreas de producción y servirá de modelo para el resto de empleados del área, motivara al desarrollo en equipo, generalmente las organizaciones prefieren empleados con experiencia ya adquirida para obtener un mejor grado de eficacia. (MEYER & SCHWAGER, 2007)

Proceso de adaptación

Proceso de adaptación Según Chiavenato (2007, p.86) “las personas están continuamente en un proceso de adaptación a muy diversas situaciones con el objetivo de satisfacer sus necesidades y mantener cierto equilibrio individual”.

El proceso de adaptación es un conjunto de pasos que debemos seguir al momento de llegar a un campo laboral, ya sea en la misma empresa donde laboraban, en otra o cuando se presentan variaciones en el mercado, para

adaptarnos rápidamente y poder desenvolvernos con la misma eficacia y eficiencia de siempre. Hay ocasiones en las que esta presenta ciertas dificultades debido a la gran cantidad de problemas que se generan, por ejemplo, el trabajador puede sentirse fuera de su zona de confort, esto generará una disminución en su desempeño, por lo tanto, la empresa también debe estar enfocada en una rápida y constante adaptación de sus trabajadores antes los diversos cambios que se les presenten. (Chiavenato, 2007).

Desempeño laboral

Desempeño laboral Según Chiavenato (2007, p.243) “es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona”.

El desempeño laboral es la cantidad de trabajo realizado por un trabajador y con cuánta calidad lo realiza, este desempeño laboral viene de la mano de las actividades ya que estas producen de alguna u otra forma una mejora en el desempeño laboral, debido a que se facilitan las tareas a realizar por el trabajador. El éxito de una empresa viene de la mano con el desempeño de los trabajadores, ya que, si estos se desempeñan de manera eficiente, la empresa se colocará dentro del mercado competitivo. Además, el desempeño de cada trabajador puede ser incentivado con alguna remuneración o consideración para así incentivar a la mejora constante en sus habilidades y capacidades (Chiavenato, 2007).

Cumplimiento de responsabilidades

El cumplimiento de responsabilidades dentro de una empresa debe suceder de manera obligatoria ya que cada trabajador cumple una función dentro del proceso productivo, por lo que un incumplimiento de algún tipo de tarea o trabajo puede generar una falla en el proceso o simplemente provocar la detención de este. Todo trabajador está capacitado adecuadamente para el cumplimiento de sus labores, así que si se presenta algún incumplimiento de estas actividades puede ser debido al desinterés que esté presente. Actualmente en las empresas,

hay más personas capacitadas para la implementación de las técnicas de información en la gestión de procesos, por ejemplo, la persona encargada del manejo de las redes sociales debe estar al pendiente de todas las publicaciones y estar en constante interacción con los clientes, si esto no se cumple, habrá una barrera y desinformación acerca de las necesidades presentadas por ellos (Chiavenato, 2007).

Experiencia laboral

Experiencia laboral Según Chiavenato (2007, p.79) “el individuo contribuye con habilidades, conocimientos, capacidades y destrezas, así como con su actitud para aprender y un grado indefinido de desempeño, la organización, a su vez, tiene que imponer al individuo responsabilidades, algunas definidas y otras indefinidas”

La experiencia laboral es la trayectoria que una persona presente en el ámbito laboral, donde muestra sus habilidades, sus destrezas, sus capacidades, etc.; las cuales serán muy beneficiosas para la empresa que cuente con este trabajador. Tener una amplia experiencia laboral genera ciertas ventajas, como, por ejemplo, una mayor facilidad para la adaptación a cualquier variación presentada, así como también la capacidad de implementar rápidamente las técnicas de información dentro de la gestión de procesos, para una mejora general. Esto es muy buscado dentro del mercado competitivo ya que un trabajador sin experiencia laboral, a pesar de su entusiasmo y ganas de aprender, genera más gasto de tiempo y esfuerzo, ya que hay que formarlos y capacitarlos para que se encuentren aptos de realizar su labor encomendada dentro del proceso productivo en una empresa (Chiavenato, 2007)

Proceso de Adaptación

El proceso de adaptación no depende de si la persona está calificada o si es diestra en alguna tarea u oficio, ya que se ha observado muchas veces que esta habilidad en el trabajo se debe a la repetición y experiencia previas y no guarda relación con la capacidad de adaptarse. Por lo tanto, adaptarse implica ir más allá, exige otra clase de aptitudes mucho más complejas, que se adquieren de manera distinta. Se necesita desarrollar la capacidad de acomodarse ante

cualquier circunstancia, ante cualquier organización, tarea o ambiente laboral. En toda organización o empresa, es muy importante analizar y crear métodos para hacer más eficiente el proceso de adaptación del personal porque tiene una relación directa y muy significativa con el clima laboral y el rendimiento individual y grupal de los trabajadores. (Vallejo, 2011).

Desempeño Laboral

Según Chiavenato (2007, p.78) define el desempeño, cómo “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización”.

El desempeño laboral son todas las acciones que aporta cada trabajador a la empresa, a lo largo del tiempo y que la beneficia en gran manera si se da de manera positiva porque la ayuda a cumplir los objetivos trazados o planificados. Todas las personas son diferentes, por ello, también lo son sus rendimientos individuales en relación al trabajo realizado. Las metas de la organización están condicionadas por el desempeño de cada uno de sus colaboradores, es decir, afectan de manera directa si hay algún cambio en el valor de dicho desempeño a las metas propuestas. Por ello es muy importante poner énfasis en crear y adaptar políticas que ayuden a mejorar este indicador porque así crece también la eficiencia de la empresa. (Chiavenato, 2007)

Cumplimiento de Responsabilidades

Según Chiavenato (2007, p.104) “las personas tienen motivación básica, potencial para desarrollarse, patrones de comportamiento adecuados y están plenamente capacitados para asumir responsabilidades”

El cumplimiento de responsabilidades dentro de una organización está ligado a la función o tarea que realiza cada trabajador de forma individual o colectiva, es decir, a la responsabilidad que le fue asignada al inicio del trabajo y por la cual deberá dar informe posteriormente. Cuando un trabajador no cumple con las tareas y funciones asignadas, la organización se ve afectada porque esto genera

sobrecostos y demora en los procesos. Todos los trabajadores, al ser contratados, fueron informados y debidamente capacitados para cumplir sus funciones. Muchas veces la falta de motivación o la falta de compromiso y profesionalismo del individuo perjudican a la organización o empresa. Es necesario cumplir con las obligaciones laborales, buscar la motivación necesaria y sobre todo mostrar compromiso y profesionalismo. Chiavenato (2007)

Experiencia Laboral

Según Tumpay (2018, p.16) “podríamos definir una experiencia laboral como la respuesta interna y subjetiva de los trabajadores ante cualquier contacto directo o indirecto con alguna práctica, política o procedimientos de gestión de personas”.

La experiencia laboral es algo propio porque somos nosotros los que la vamos construyendo cuando somos capaces de aprender nuevos conocimientos, sistematizar los conocimientos ya aprendidos y asimilar nuevas experiencias. El trabajador hace parte de todos esos conocimientos, habilidades, aptitudes, destrezas que le costó mucho esfuerzo, dedicación y tiempo en aprender mediante la práctica, la repetición y la ejecución pero que ahora ya es capaz de incorporar en su persona. Mientras más tiempo pase desarrollando las actividades propias del trabajo, aumentará considerablemente la experiencia y conocimientos. También debemos tener en cuenta que la experiencia laboral no es solo haber aprendido ciertas prácticas y conocimientos, sino también las relaciones que se forman entre colaboradores, jefes, compañeros y la forma de desenvolverse con ellos (Tumpay, 2018).

Proceso de adaptación

“El proceso de adaptación son elementos e impulsores de la organización, capaces de manejar el aprendizaje; indispensable para la renovación y competitividad. Estas deberán ser tomadas como fuentes de avance y no como agentes estáticos” (Chiavenato, 2007, p. 20).

Los seres humanos nacemos aptos para cualquier tipo de cambio en diferentes ámbitos ya sea profesional como personal, conforme pasa el tiempo cada hombre va adquiriendo habilidades indispensables e importantes para el desarrollo de actividades dentro de una organización establecida. Aquellas que cumplen con los requisitos establecidos son de inspiración para otras personas, con el fin de mejorar su crecimiento laboral y además que la organización sea una de las favorecidas con este avance; también buscan renovarse y obtener un grado de competitividad superior al de sus semejantes. De manera errónea son vistos como seres inertes debido a que logran una adaptación plena en sus centros laborales, y se mantienen perennes con sus proyectos fijados en la empresa (Chiavenato, 2007).

Desempeño laboral

“Complemento para los procesos de inducción de personal. Además, perfecciona los procesos de desarrollo porque indica los puntos fuertes y débiles, el potencial que debe ser ampliado y las fragilidades que deben ser corregidas” (Chiavenato, 2007, p. 281).

Mediante el proceso de selección de personal o proceso de reclutamiento las organizaciones escogen a los más destacados en el área establecida dentro de ella, pero lo hacen en base al desempeño que tienen estos postulantes en sus antiguos empleos con el fin de tener la seguridad que contratarán a un empleador adecuadamente capacitado; además es importante debido a que se distinguirá cuáles son sus debilidades y fortalezas, para que sean resueltas antes de escoger al más apto. El desempeño laboral juega un papel importante en diversas áreas dentro de la empresa, principalmente en el área administrativa ya que es la base para que la organización siga marchando de la manera más óptima posible, por ello las empresas se centran en aquellas personas que cumplan con las características correctas entorno al área en la cual elaborarán (Chiavenato, 2007).

Cumplimiento de responsabilidades

“La responsabilidad es el cumplimiento que tiene la empresa frente a la sociedad en general. Otro concepto que ha ganado una amplia aceptación es el de sostenibilidad, el cual surge de la creciente preocupación mundial sobre el ambiente” (Correa, 2007, p. 3).

Uno de los aspectos más importantes y destacados como profesional es el valor de la responsabilidad, habla no solo de la calidad de profesional que hemos construido sino de los valores que nos inculcaron desde pequeños. La empresa debe reclutar o seleccionar personal adecuado para que este valor fundamental sea pleno y se cumpla en su totalidad, con el fin de brindar apoyo a la sociedad; sin embargo, habrá ciertos errores los cuales serán la preocupación de la empresa y la sociedad. Por otro lado, el ser “eficiente” o “capaz” contribuye con el avance de la empresa y además con la economía de la misma, esto con el fin que la empresa se vuelva competente en el mercado laboral (Correa, 2007).

Experiencia laboral

“Es un análisis multidimensional que implica tomar el punto de vista de quien trabaja, integrar el trabajo; con las experiencias desde la totalidad llamada, vida cotidiana e incorporar la espacialidad como parte del trabajo” (Lindón, 2006, p. 5).

Hoy en día es de suma importancia contar con “experiencias” que sumen a nuestra hoja de vida profesional, es por lo que debemos procurar en realizar un correcto y ordenado trabajo en la compañía que adquiramos; si bien es cierto la “experiencia” es un conjunto de análisis en los cuales se podrá observar la amplia gama de conocimientos adquiridos durante el proceso de estudiante, con el único fin de que el profesional sea eficiente en el ámbito que logre desarrollarse. La persona con más amplitud de conocimientos será la dirección que se deberán seguir el resto de los trabajadores de menor rango para sumar cargos a lo conocido como espacialidad de empleos o también llamado hoja de vida profesional (Lindón, 2006).

Proceso de adaptación

La adaptación laboral es una acción cambios y ajustes en el que los trabajadores tienden a realizar para lograr un buen clima organizacional dentro de una institución empresarial, es un proceso en el que el trabajador tiende a superar distintos obstáculos complejos dentro de su espacio de trabajo, dadas las condiciones en que la empresa esté trabajando, para lograr adaptarse al ritmo que lleva la empresa. Estos obstáculos a su vez generan un efecto negativo en cierta manera en su rendimiento laboral, que tendrá que ser superados, ya que si no lo lograra realizar estaría afectando negativamente al desarrollo de la empresa, ya sea disminuyendo la satisfacción laboral que presentan los demás trabajadores o disminuyendo la productividad de la empresa (Cuentas, 2017).

Desempeño laboral

Según Cuentas, J. (2017, p. 26) explica que “el desempeño laboral es el grado en que un empleado se identifica con la empresa y desea participar activamente en ella, es una disposición del empleado para permanecer en la compañía a futuro”.

El desempeño laboral es el grado de compromiso que tiene un empleado con los objetivos de la empresa, para llevar a cabo un crecimiento organizacional, que permita una mejora continua entre las mismas, desarrollando un mejor nivel ejecución de conocimientos por parte del trabajador, permitiendo ser más eficiente, eficaz y efectivo. Y por parte de la empresa llevar a lograr los objetivos institucionales, esta relación de compromiso es como una cadena que une al trabajador y a la organización, donde cada uno tiene objetivos individuales y a la vez comparten objetivos en común, es por ello que esta dimensión es parte fundamental para que el trabajador se relacione aún más con la empresa y permita una mejor adaptación laboral (Cuentas, 2017).

Cumplimiento de responsabilidades

Según Cuentas, J. (2017, p. 26) explica que “el cumplimiento de las responsabilidades es el grado de interés en su trabajo, al invertir tiempo y

energía en él, en consecuencia, pocas veces llegan tarde o faltan, están dispuestos a trabajar largas jornadas e intentan lograr un rendimiento alto”.

El cumplimiento de las responsabilidades es el grado de compromiso por parte del trabajador en cumplir con sus obligaciones, realizándolo de la mejor manera posible, presentando el mayor interés en su trabajo, invirtiendo su tiempo y energía, para lograr el mejor resultado posible, con la mentalidad de aportar en gran medida a la empresa, el grado de responsabilidad se ven reflejado mayormente en las aptitudes del trabajador dentro de la empresa, es por ello que este indicador resulta importante en el proceso de adaptación laboral, ya que nos indica cómo se encuentra el trabajador física y mentalmente relacionado con el cumplimiento de sus deberes (Cuentas, 2017).

Según Cuentas, J. (2017, p. 34) explica que “la experiencia laboral, es la acumulación de conocimientos que logra la persona en el tiempo, está estrechamente relacionada con la cantidad de años que una persona tiene ejerciendo un cargo, mientras más años ejerciendo dicho cargo mayor será su conocimiento”.

La experiencia laboral es el grado de conocimiento que se tiene al pasar de los tiempos sobre todo lo aprendido en vida, son todas las experiencias positivas y negativas que el individuo va captando en su vida, las cuales les ha permitido, por medio de los diferentes métodos de aprendizaje, adquirir nuevos conocimientos que se pondrán en práctica en una situación similar. Es por ello que la adquisición de nuevos conocimientos es primordial para el proceso de adaptación del individuo, ya que estos conocimientos lo harán capaz de adaptarse mejor a nuevos ambientes de trabajo, permitirán que el individuo logre una mayor capacidad en la resolución de tareas, conllevando a un menor estrés por parte de este (Cuentas, 2017).

Según Acosta, 2011, pág. 8. “Es el proceso de adaptación de una organización al entorno de aprendizaje, y el conocimiento de la relación orbital entre la organización y el entorno posibilita la adaptación y la experiencia laboral relacionada con la sostenibilidad empresarial”.

Esta interpretación se logra a través de un proceso de gestión organizacional interno en el que se organiza el aprendizaje individual. Estos resultados merecen ser considerados una organización inteligente con algún tipo de responsabilidad. El conocimiento se genera como resultado de la trayectoria de una organización en el desarrollo regulatorio y adopta un enfoque paso a paso para una variedad de procesos de resolución de problemas que pueden abordar con precisión el entorno en el que se lleva a cabo el negocio Según Acosta, 2011

Desempeño laboral

Según Acosta, 2011, pág. 14; 15. “Es fundamental que los trabajadores participen activamente en todo el proceso de adaptación. El papel de las partes; Se nos observa, pero los trabajadores también se observan a sí mismos. Se mejora la eficiencia del trabajo”.

Durante un período específico, el gerente directo debe observar y registrar los resultados del trabajo y los resultados del trabajo con el fin de evaluar objetivamente los resultados de ese período. Es útil para los empleados recibir seguimiento semanal y comentarios sobre los resultados para ver cómo progresan los resultados. Las organizaciones descritas en este proceso evalúan las demandas del contexto global y nacional, incluidos los avances tecnológicos, los sistemas, la mejora de procesos, el servicio al usuario, la regulación, los cambios políticos y económicos. A pesar del éxito, la relación con el capital humano y su impacto en el desempeño empresarial se considera muy relativo. No reduce el desempeño de la organización. Acosta ,2011.

Cumplimiento de responsabilidades

Las empresas necesitan talento que pueda hacer una contribución significativa al logro de las metas y objetivos organizacionales a través de contribuciones de liderazgo que agreguen valor y marquen la diferencia para otras empresas. Otros candidatos con las mismas calificaciones y cualidades académicas y profesionales. Por otro lado, los nuevos empleados esperan ser descubiertos en el ejercicio de responsabilidades en el entorno laboral para que puedan aportar los conocimientos y habilidades necesarios para adquirir experiencia no solo

para el puesto, sino también para sus resultados. Puede seguir desafiando a sí mismo en su vida laboral diaria. Acosta, 2011.

Experiencia laboral

Las barreras que limitan la capacidad de este grupo para acceder al mercado laboral se han especulado a partir de afirmaciones anteriores como la falta de experiencia laboral para aquellos que buscan el primer empleo en el campo de estudio en lugar de educar. Cita la falta de experiencia laboral previa como uno de los aspectos que dificultan la entrada de los jóvenes al mercado laboral, y siempre lo hacen si es necesario. Según Acosta, 2011.

Desempeño laboral

Según Cárdenas, Delgado, 2021, p.1, “El desempeño laboral influye en la vida sostenible en el contexto de la crisis económica, debido a que demandan condiciones laborales diferentes, además de necesitar políticas, condiciones y consecuencias de afección pública”.

La productividad laboral de los trabajadores de las diversas empresas de la nación perjudican a la calidad de vida debido al grave impacto económico de la crisis producto de la presente coyuntura y es que la crisis económica demanda nuevas condiciones que antes no se tomaban muy en cuenta y nosotros sabemos que el tiempo no es estático por lo que genera nuevas necesidades para mantener competentes a las diversas empresas o instituciones, tanto públicas como privadas, esto ocasiona que se desarrollen nuevos métodos y tecnologías. Logrando de esta manera que, a través de diversas opiniones, nuevas políticas benefician tanto a la empresa como a los trabajadores. En conclusión, se busca mejorar las condiciones del trabajador como de la empresa y la afección pública. (Cárdenas y Delgado, 2021)

Cumplimiento de responsabilidades

Según KANT, 2016 “La responsabilidad surge porque las personas somos capaces de ver más allá de nuestro interés personal, somos conscientes de

pertenecer a una comunidad y, a partir de lo anterior, anteponer el interés general a nuestro interés particular”.

Se entiende como cumplimiento de responsabilidades a las acciones en las cuales un empleado mantiene un cargo frente a una empresa, estos objetivos al ser alcanzados ayudan a tener una muy buena estadística que permite dar a conocer a la empresa qué tan fructífero ha sido durante ese periodo de tiempo referido a su rubro frente de otras compañías. Se sabe que durante estas responsabilidades que mantienen los empleados es también una muy buena consideración para que un superior directo o un superior funcional también pueda dar como el motivo de ascenso una nueva responsabilidad. Recordemos también que una empresa trabaja mediante objetivos, entonces mientras los objetivos no sean alcanzados se podrá saber el rendimiento que esas no tienen, ya sea en la eficiencia, productividad, entre otros. Esto se refleja en ella mediante una estadística de datos, una evaluación que se realiza en cada área de la empresa en el cual finalmente se lleva concluir el resultado permitiendo tener un plan de acción frente a los puntos de quiebres. (Kant, 2006)

Experiencia laboral

Según Croos, 2015, p.14 “Al valorar una experiencia laboral, la relación con los/as compañeros/as de trabajo tenga un peso tan importante respecto a otras cuestiones, y que además este sea presentado como un aspecto exigible”

Al momento de estar en un trabajo, una persona tiende a relacionarse con el entorno y conforme va pasando el tiempo obtiene experiencia laboral producto de las prácticas que realiza, esta interacción con el ambiente laboral incluye a las relaciones interpersonales ya que nuestros colegas forman parte del ambiente donde nos habituamos, lamentablemente dentro del valor que le damos a nuestra experiencia laboral solo damos una gran importancia a los conocimientos nuevos adquiridos, por lo que no solemos incluir aquéllas relaciones con nuestros compañeros y compañeras, haciendo que estas interacciones pueden tener un valor similar o mayor a la experiencia obtenible, y el llevarse bien con casi cualquier compañero puede tornarse una odisea en los

primeros días, por lo que debería ser exigible la capacidad de un empleado a interrelacionarse con sus colegas. (Croos, 2015)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Enfoque de La investigación: la investigación se desarrollará mediante el enfoque cuantitativo. Ñaupas et al. (2018). Afirma que la investigación cuantitativa se caracteriza por el uso de técnicas y métodos cuantitativos, en esta investigación se considerará el enfoque cuantitativo porque las técnicas será los e instrumentos se aplicará para recolectar los datos cuantitativos para poder procesar con la estadística descriptiva e inferencial

Nivel de investigación: el nivel de investigación es correlacional, según Hernández et al. (2014). En la investigación se considerará la investigación correlacional el objetivo centra en demostrar el nivel de asociación y relación de variables.

Tipo de investigación: Según Ñaupas et al. (2018). Distinguen dos tipos de investigación, que pueden ser básicas o aplicadas. La investigación es básica porque mediante la producción de conocimientos desarrollara conocimientos.

Diseño de investigación: El diseño de la investigación es no experimental (Hernández et. Al (2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente rotación del personal

Según (TORRES, 2016), p.6, “respecto al desarrollo de los supermercados se contextualiza a reducir a los empleados de una organización que proporciona compensación monetaria”

Definición conceptual:

Si la rotación es excesiva y la pérdida de empleados valiosos dificultan que una organización funcione con eficacia y así tengan un mejor ingreso e implementar

empleados de alta calidad y reparar con un programa rentable para que les sea más factible las ventas ya que es una situación particular para que cada organización debe tener un mejor desarrollo.

Variable independiente proceso de adaptación

Proceso de adaptación Según Chiavenato (2007, p.86) “las personas están continuamente en un proceso de adaptación a muy diversas situaciones con el objetivo de satisfacer sus necesidades y mantener cierto equilibrio individual”.

Definición operacional:

El proceso de adaptación es un conjunto de pasos que debemos seguir y poder desenvolvemos con la misma eficacia y eficiencia de siempre. Hay ocasiones en las que esta presenta ciertas dificultades debido a la gran cantidad de problemas que se generan, esto generará una disminución en su desempeño, por lo tanto, la empresa también debe estar enfocada en una rápida y constante adaptación de sus trabajadores antes los diversos cambios que se les presenten.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Según Gómez et al. (2016) La población es un conjunto de personas e individuos con características similares.

En la investigación la población serán los trabajadores de la municipalidad.

Respecto al criterio de inclusión serán todos los trabajadores de la municipalidad. Considerando el criterio de exclusión, se considera no propicio porque en la investigación para la recolección de datos y la aplicación de las técnicas e instrumentos no se excluirá a ningún trabajador de la municipalidad.

Muestra:**Respecto a la muestra serán los**

La muestra será considero el total de la población ya que los trabajadores de la municipalidad son menos de 100 trabajadores. Según Vargas Barrera (2008) afirman que son consideradas muestras pequeñas cuando el tamaño de la muestra es igual o menor a 50.

Muestreo:

En la investigación se aplicará el muestreo no probabilístico, por conveniencia se considera muestras pequeñas en una unidad de análisis. Otzen y Manterola (2017).

Unidad de análisis:

La unidad de análisis serán los trabajadores de la municipalidad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Hernández et al. (2014). El uso de las técnicas e instrumentos facilitan al investigador a la recolección de datos, lo cual ayuda al ser del método.

En la investigación se aplicará como técnica la encuesta, ya que esta técnica está basada en realizar interrogaciones a los individuos con la finalidad de recabar información sobre la realidad problemática. Según López y Fachelli (2015).

El instrumento es el cuestionario que se aplicara en la investigación, este instrumento ayuda a facilitar el análisis de los datos y no demanda mucho dinero su diseño cuantifica la información según la naturaleza de la investigación (Arribas, 2014).

Validez del instrumento:

La valides de la investigación estará bajo el análisis de los expertos como metodólogos y temáticos involucrados en la investigación científica, los profesionales indicaran la viabilidad de los instrumentos. El juicio de expertos es para verificar y viabilizar el instrumento. Escobar y Cuervo (2008)

Confiabilidad:

La confiabilidad con él se realizará con el coeficiente del alfa de Cronbach, para aplicar la prueba de confiabilidad de los instrumentos se utilizarán los resultados de una prueba piloto, en la municipalidad. La confiabilidad refiere al grado de confianza de los resultados de los datos. Según señala Briones (2002)

3.5. Procedimientos

Para la recolección de datos en la investigación se realizará el siguiente procedimiento: Solicitud de autorización ante los funcionarios de la municipalidad, se planificará reuniones con los responsables de la municipalidad, se realizará un cronograma de actividades con el visto bueno del responsable, se iniciará el desarrollo del cronograma con todas las medidas preventivas.

3.6. Método de análisis de datos

El analisis de datos consiste en la realizacion de las operaciones a las que seran tratadas los datos recabados de una determinada unidad de investigacion, con fines de lograr los obgetivos de la investigacion. Hernández Martín (2012)

En la investigación se aplicará la estadística descriptiva para poder analizar los datos de las diversas medidas de tendencia y con una representatividad como tablas y figuras. Córdova Zamora (2003)

También se considerará a la estadística inferencial haciendo uso de la información tratada en la estadística descriptiva, se utilizará los diversos métodos para el análisis correspondiente a la investigación.

3.7. Aspectos éticos

El aspecto ético en la investigación está enmarcado en la revisión de diversas investigaciones para cual se considera las citas correspondientes y pertinentes, esta investigación involucra a diversos actores con la mística de responsabilidad centrada en los valores. Alvarez Viera (2018).

IV. RESULTADOS

Para el presente trabajo de investigación se considera los siguientes objetivos:

Objetivo general

Determinar si la rotación del personal administrativo se relaciona con el proceso de adaptación en la gestión de un nuevo Gobierno local de la Municipalidad Provincial de Huamalíes, Huánuco 2021.

Tabla 1

Correlación entre variables viables rotación del personal y el proceso de adaptación.

Correlaciones		VI ROTACIÓN DEL PERSONAL (agrupado)	VD PROCESO DE ADAPTACIÓN (agrupado)
VI ROTACIÓN DEL PERSONAL (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,342**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	118	118
VD PROCESO DE ADAPTACIÓN (agrupado)	Correlación de Pearson	,342**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	118	118

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 2

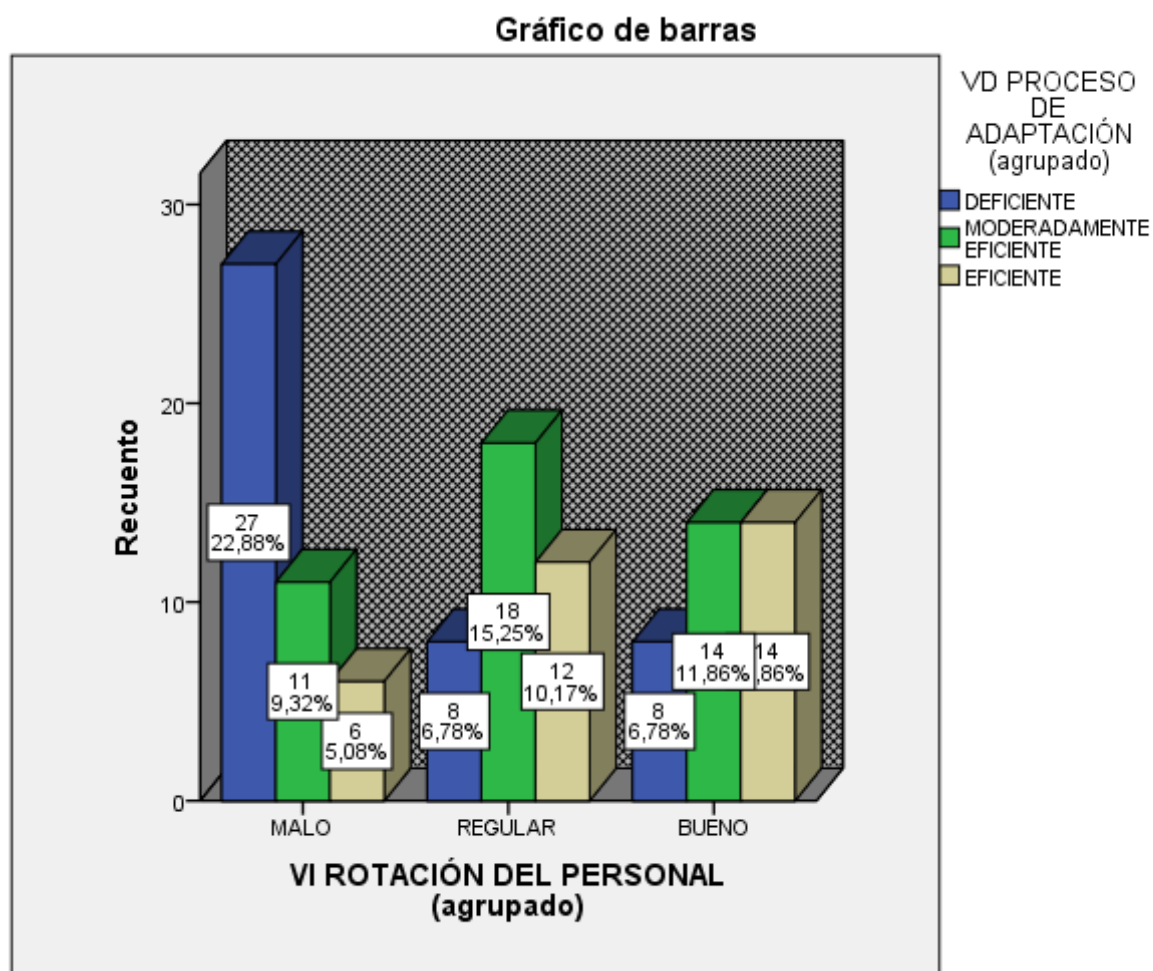
Contingencia entre variables viables rotación del personal y el proceso de adaptación.

VI ROTACIÓN DEL PERSONAL (agrupado)*VD PROCESO DE ADAPTACIÓN (agrupado) tabulación cruzada						
			VD PROCESO DE ADAPTACIÓN (agrupado)			
			MODERADAME			
			DEFICIENTE	NTE EFICIENTE	EFICIENTE	Total
VI ROTACIÓN DEL PERSONAL (agrupado)	MALO	Recuento	27	11	6	44
		% del total	22,9%	9,3%	5,1%	37,3%
	REGULAR	Recuento	8	18	12	38
		% del total	6,8%	15,3%	10,2%	32,2%
	BUENO	Recuento	8	14	14	36
		% del total	6,8%	11,9%	11,9%	30,5%
Total		Recuento	43	43	32	118
		% del total	36,4%	36,4%	27,1%	100,0%

Nota. Resultados descriptivos de los niveles de variables

Figura 1

Niveles de percepción de la viable rotación del personal y el proceso de adaptación



Nota. Percepción de las variables independiente y dependiente.

Interpretación: En la Tabla 1 se observó que la variable rotación de personal tiene una relación directa y significativa ($p < 0.005$) con el proceso de adaptación, siendo una correlación positiva moderado ($r = 0,342$).

En la tabla 2 y la figura 1, el 22,88% de los trabajadores valoraron con un nivel malo la rotación del personal y deficiente el proceso de adaptación, el 15,25% regular y moderadamente eficiente, así mismo el 11,86% bueno y eficiente. Se observó que, de acuerdo a los niveles más relevantes obtenidos, las malas rotación del personal permiten una deficiente gestión en la adaptación del personal en la municipalidad, generando una deficiente productividad en la gestión correspondiente de cada área funcional correspondiente a la gestión municipal.

Objetivo específico uno

Determinar si la admisión del personal administrativo se relaciona con el proceso de adaptación en la gestión de un nuevo Gobierno local de la Municipalidad Provincial de Huamalíes, Huánuco 2021

Tabla 3

Correlación entre la admisión del personal y el proceso de adaptación

Correlaciones		VD PROCESO DE ADAPTACIÓN (agrupado)	
Admisión (agrupado)	Correlación de Pearson	Admisión (agrupado)	VD PROCESO DE ADAPTACIÓN (agrupado)
Admisión (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,220*
	Sig. (bilateral)		,017
	N	118	118
VD PROCESO DE ADAPTACIÓN (agrupado)	Correlación de Pearson	,220*	1
	Sig. (bilateral)	,017	
	N	118	118

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

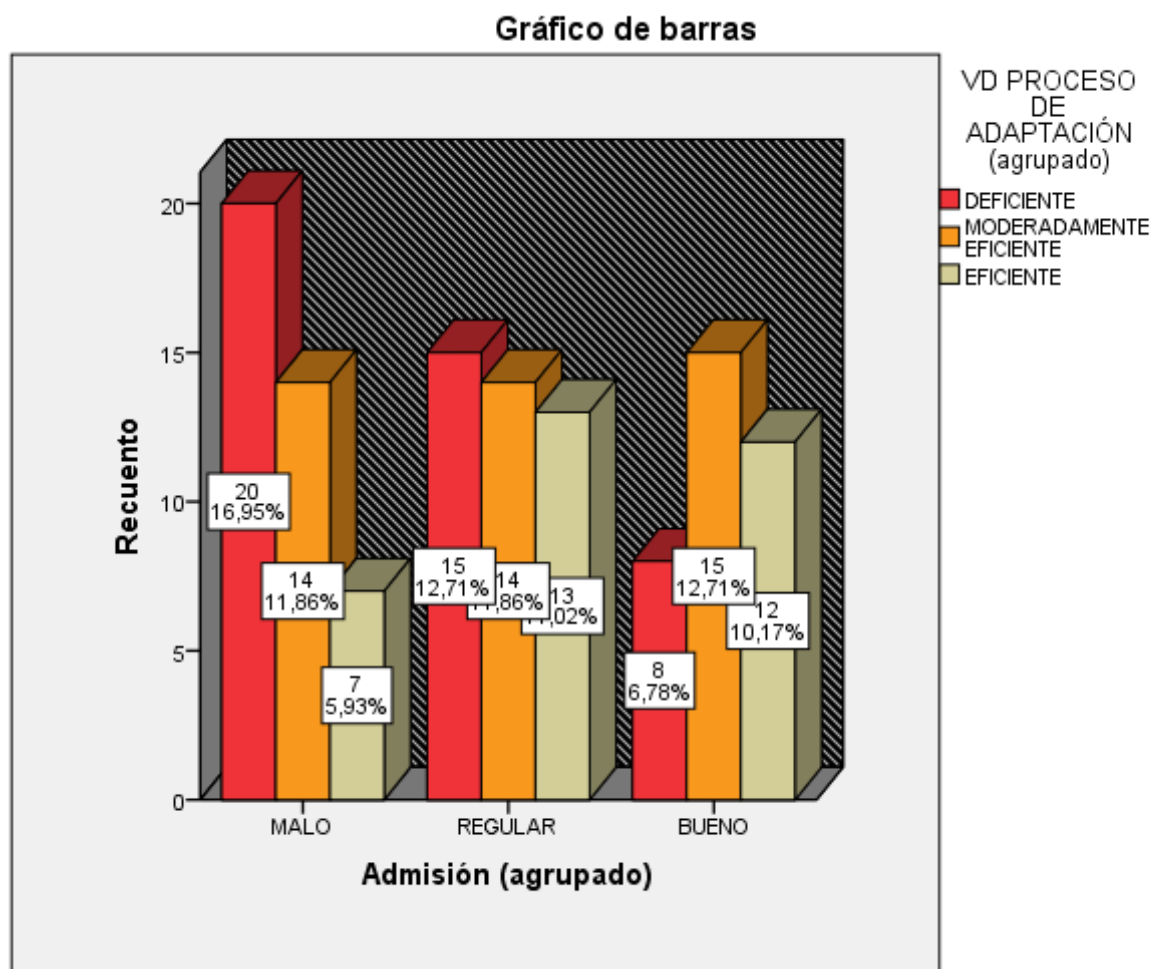
Tabla 4

Tabla de contingencia entre la admisión del personal y el proceso de adaptación

Admisión (agrupado)*VD PROCESO DE ADAPTACIÓN (agrupado) tabulación cruzada						
		VD PROCESO DE ADAPTACIÓN (agrupado)				
		MODERADAME				
			DEFICIENTE	NTE EFICIENTE	EFICIENTE	Total
Admisión (agrupado)	MALO	Recuento	20	14	7	41
		% del total	16,9%	11,9%	5,9%	34,7%
	REGULAR	Recuento	15	14	13	42
		% del total	12,7%	11,9%	11,0%	35,6%
	BUENO	Recuento	8	15	12	35
		% del total	6,8%	12,7%	10,2%	29,7%
Total		Recuento	43	43	32	118
		% del total	36,4%	36,4%	27,1%	100,0%

Figura 2

Niveles de percepción de admisión del personal y el proceso de adaptación



Interpretación: En la Tabla 2 se observó que la dimensión la admisión del personal tiene una relación directa y significativa ($p < 0.005$) con el proceso de adaptación, siendo una correlación positiva moderado ($r = 0,220$).

En la tabla 4 y la figura 2, el 16,95% de los trabajadores valoraron con un nivel malo la admisión del personal y deficiente el proceso de adaptación, el 12,71% regular y moderadamente eficiente, así mismo el 12,71% bueno y eficiente. Se observó que, de acuerdo a los niveles más relevantes obtenidos, la mala admisión del personal permite una deficiente gestión en el proceso de adaptación en la municipalidad, generando una deficiente productividad en la gestión correspondiente de cada área funcional correspondiente a la gestión municipal.

Objetivo específico dos:

Determinar si el retiro del personal administrativo se relaciona con el proceso de adaptación en la gestión de un nuevo Gobierno local de la Municipalidad Provincial de Huamálies, Huánuco 2021.

Tabla 5

Correlación entre retiro del personal y el proceso de adaptación

Correlaciones		Retiro (agrupado)	VD PROCESO DE ADAPTACIÓN (agrupado)
Retiro (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,445**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	118	118
VD PROCESO DE ADAPTACIÓN (agrupado)	Correlación de Pearson	,445**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	118	118

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

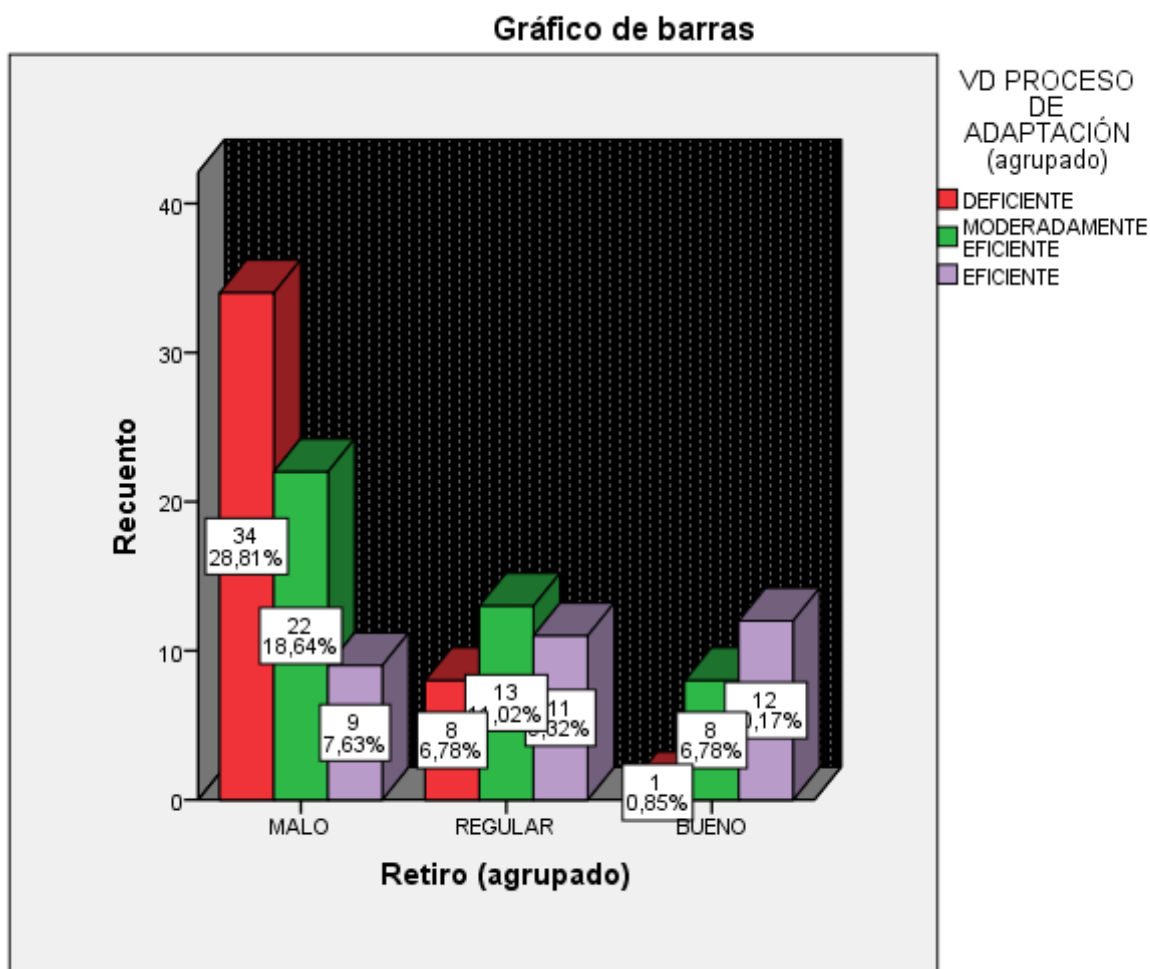
Tabla 6

Tabla de contingencia entre retiro del personal y el proceso de adaptación

Retiro (agrupado)*VD PROCESO DE ADAPTACIÓN (agrupado) tabulación cruzada						
		VD PROCESO DE ADAPTACIÓN (agrupado)				
		MODERADAME				
			DEFICIENTE	NTE EFICIENTE	EFICIENTE	Total
Retiro (agrupado)	MALO	Recuento	34	22	9	65
		% del total	28,8%	18,6%	7,6%	55,1%
	REGULAR	Recuento	8	13	11	32
		% del total	6,8%	11,0%	9,3%	27,1%
	BUENO	Recuento	1	8	12	21
		% del total	0,8%	6,8%	10,2%	17,8%
Total		Recuento	43	43	32	118
		% del total	36,4%	36,4%	27,1%	100,0%

Figura 3

Niveles de percepción de retiro del personal y el proceso de adaptación



Interpretación: En la Tabla 5 se observó que la dimensión retiro del personal tiene una relación directa y significativa ($p < 0.005$) con el proceso de adaptación, siendo una correlación positiva moderado ($r = 0,445$).

En la tabla 6 y la figura 3, el 28,81% de los trabajadores valoraron con un nivel malo el retiro del personal y deficiente el proceso de adaptación, el 11,00% regular y moderadamente eficiente, así mismo el 10,20% bueno y eficiente. Se observó que, de acuerdo a los niveles más relevantes obtenidos, la mala retiro del personal permite una deficiente gestión en el proceso de adaptación en la municipalidad, generando una deficiente productividad en la gestión correspondiente de cada área funcional correspondiente a la gestión municipal.

La contrastación de la hipótesis de la investigación:

Hipótesis general:

La rotación del personal administrativo permite el proceso de adaptación de manera positiva en la gestión de un nuevo Gobierno local de la Municipalidad Provincial de Huamalíes, Huánuco 2021.

Regla de decisión:

El nivel de significancia “p” es menor que 0,005 se acepta la H_a

El nivel de significancia “p” es mayor que 0,005 se rechaza la H_a

Interpretación: En la Tabla 1 los resultados de la prueba de correlación de Pearson mostro el valor del coeficiente de relación igual a ($r = 0,342$). El cual indica una correlación positiva moderada, además el valor de $p=0,000$ resulto menor a $p=0.005$. Considerando la regla de decisión se aceptó la hipótesis alterna, asumiendo que la rotación del personal permite el proceso de adaptación de manera positiva en la municipalidad.

Hipótesis específica uno:

La admisión del personal administrativo permite el proceso de adaptación de manera positiva en la gestión de un nuevo Gobierno local de la Municipalidad Provincial de Huamalíes, Huánuco 2021.

Regla de decisión:

El nivel de significancia “p” es menor que 0,005 se acepta la H_a

El nivel de significancia “p” es mayor que 0,005 se rechaza la H_a

Interpretación: En la Tabla 3 los resultados de la prueba de correlación de Pearson mostro el valor del coeficiente de relación igual a ($r = 0,220$). El cual indica una correlación positiva moderada, además el valor de $p=0,000$ resulto menor a $p=0.005$. Considerando la regla de decisión se aceptó la hipótesis alterna, asumiendo que la admisión del personal permite el proceso de adaptación de manera positiva en la municipalidad.

Hipótesis específica dos:

El retiro del personal administrativo permite el proceso de adaptación de manera positiva en la gestión de un nuevo Gobierno local de la Municipalidad Provincial de Huamalíes, Huánuco 2021.

Regla de decisión:

El nivel de significancia “p” es menor que 0,005 se acepta la H_a

El nivel de significancia “p” es mayor que 0,005 se rechaza la H_a

Interpretación: En la Tabla 3 los resultados de la prueba de correlación de Pearson mostro el valor del coeficiente de relación igual a ($r = 0,445$). El cual indica una correlación positiva moderada, además el valor de $p=0,000$ resulto menor a $p=0.005$. Considerando la regla de decisión se aceptó la hipótesis alterna, asumiendo que el retiro del personal permite el proceso de adaptación de manera positiva en la municipalidad.

V. DISCUSIÓN

Se considera las discusiones siguientes:

Respecto a la investigación la rotación del personal administrativo se relaciona con el proceso de adaptación de manera positiva, en la Tabla 1 los resultados de la prueba de correlación de Pearson mostro el valor del coeficiente de relación igual a ($r = 0,342$). El cual indica una correlación positiva moderada, además el valor de $p=0,000$ resulto menor a $p=0.005$. considerando la regla de decisión se aceptó la hipótesis alterna, asumiendo que la rotación del personal permite el proceso de adaptación de manera positiva en la municipalidad. Al respecto (Ana Ramona Cabrera Piantini, 2019) en su artículo científico titulado “Incidencia de la Rotación del Personal en el Balance General y Estado de Resultado en Tienda Central Durante el primer semestre del año 2019”. Usó una metodología cualitativa porque se trata de dar solución a problemas administrativos que traen consigo costos los cuales se evalúan ya que son causados por la alta rotación de personal en la empresa Centra. En su objetivo principal la incidencia de la rotación del personal en el balance general y estado resultado, tratando de darle una solución a la administración la cual ayude a esta a reducir el índice de rotación y mejorar la estabilidad económica de la empresa. El universo es la misma empresa. La población son los trabajadores de la empresa ubicada en la ciudad de Estelí. Las áreas seleccionadas fueron la área contable y administrativa. Para la recolección de información se hicieron entrevistas, encuestas, observaciones, además de fuentes secundarias como la revisión de documentación que existe dentro de la empresa y algunos datos de esta fuera de ella. Concluye en la empresa central S.A se identificaron factores que afectan financieramente la empresa entre los principales la rotación del personal que causa un efecto negativo en el balance general y estado de resultado, trayendo consigo consecuencias que generan estancamientos financieros o pérdidas por los costos y gastos ocasionados. Al tener una alta rotación de persona incurre en pago de liquidación recurrentes, gasto que pudo utilizarse para el pago programado de proveedores esto no deja a la empresa crecer, las liquidaciones que se dan en momentos imprevistos hacen que la empresa no esté preparada para cubrir esos gastos.

Muy al contrario, (Castillo Smith, 2018), en su artículo científico titulado “Estudio de la Incidencia que tiene la Rotación de Personal en la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el Periodo 2014 al 2017”. Usa la metodología cualitativa, considero como objetivo principal: Evidenciar y analizar la incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad con el fin de puntualizar aportes que permitan mejorar y determinar la relación entre estas dos variables. Se concluye que se debe establecer los diferentes enfoques teóricos que relacionan las variables de productividad y rotación de personal, se puede determinar que a lo largo de la investigación se encontró varios términos de diferentes autores los cuales contribuyeron en el presente estudio aportando con sus diferentes teorías sobre las variables rotación de personal y productividad los cuales fueron favorables para poder determinar la relación que existe entre las variables.

Objetivo específico uno

Respecto a la admisión del personal administrativo se relaciona con el proceso de adaptación en la Tabla 3 los resultados de la prueba de correlación de Pearson mostro el valor del coeficiente de relación igual a ($r = 0,220$). El cual indica una correlación positiva moderada, además el valor de $p=0,000$ resulto menor a $p=0.005$. Considerando la regla de decisión se aceptó la hipótesis alterna, asumiendo que la admisión del personal permite el proceso de adaptación de manera positiva en la municipalidad. Al respecto Según CHIAVENATO, 2001, p.189, “A fin de mantener el nivel de recursos humanos en proporciones adecuadas para que opere el sistema”.

Las admisiones de personal de trabajo son convenientes para una empresa puesto que se contratará más gente, en algunos casos, que ya cuentan con una experiencia laboral, puesto que se ha empapado de conocimientos trabajando en otra empresa, que por más que haya personal ya contratado, no cuenta con ese conocimiento o habilidad que podría tener la persona que va a ser contratada.

También beneficiaría en los procesos dentro de la empresa ya que en algunos procesos se necesita una mayor cantidad de recurso humano, esto conlleva a una efectividad en la realización del trabajo y hasta podría conllevar a la productividad de la empresa, con esto poder lograr posicionar a la empresa en el mercado, como una empresa competitiva. (CHIAVENATO, 2001)

Muy al contrario “Las desvinculaciones de personal tienen que ser compensadas a través de nuevas admisiones para que se mantenga el nivel de recursos humanos en proporciones adecuadas para la operación del sistema”. (Rosas, 2006, p.25)

Entonces, según (Rosas, 2006, p.25) nos permite comprender cómo es que una desvinculación es una parte fundamental de una organización ya que influye en la toma de decisiones de tener que separar a un empleado que por motivos de tiempo, experiencia o profesionalismo o porque no está al nivel de la competencia de mercado que tal vez se necesita en ese preciso momento trascendental de la organización; por ende se tendrá que retirar a ese elemento de la organización, pero ese nuevo espacio en la organización debe de ocupado inmediatamente por otro profesional más calificado mediante por lo que conocemos como las admisiones que son la contraparte de las desvinculaciones; y así poder mantener una operación constante y fluida en la organización.

Hipótesis específica dos:

Respecto al retiro del personal administrativo se relaciona con el proceso de adaptación en la Tabla 3 los resultados de la prueba de correlación de Pearson mostro el valor del coeficiente de relación igual a ($r = 0,445$). El cual indica una correlación positiva moderada, además el valor de $p=0,000$ resulto menor a $p=0.005$. Considerando la regla de decisión se aceptó la hipótesis alterna, asumiendo que el retiro del personal permite el proceso de adaptación de manera positiva en la municipalidad. Al respecto según (Mobley, 1977, p.34) un empleado de cualquier empresa pública o privada al culminar su relación de trabajo con la organización empresarial tiene 2 caminos para finiquitar esa relación las cuales se han sido expuestas como voluntarias que implica la salida de la organización por iniciativa de nosotros mismos de la que las razones podrían ser diferentes cómo encontrar un mejor trabajo o haber adquirido ya la experiencia suficiente para el grado de bachiller entre otros; y por otro lado tenemos el retiro de manera involuntaria, lo que implica que es en contra de nuestra voluntad siendo así idea de la organización manifestar su interés por finiquitar nuestro contrato de manera abrupta; los motivos pueden ser distintos desde la falta de rendimiento o desempeño en el lugar de trabajo, reducción de costos de la empresa mediante despidos.

Muy al contrario, Según (TORRES,2016), p.6, “el desarrollo de las organizaciones de las tecnologías de información y comunicación de los supermercados hay varios factores principales que hacen crecer a sus trabajadores en el desarrollo de las actividades”. En este contexto la organización para un mejor desarrollo se debe tener en cuenta el componente de mayor relevancia que muestra es la satisfacción laboral, donde un rasgo clave que los supermercados deben revisar para asegurarse de que los salarios, la capacitación, el personal y las promociones internas sean iguales para todos los trabajadores y así tenga más grande soberanía y diversidad para poder hacer que su intención de rotar sea poca , donde se puede obtener una mejor clientela y no haiga retiros de los trabajadores ya que perjudican a los jefes de la organización del supermercado para ello se debe dar una buena capacitación y así tengan ese respaldo para tener una mejor visión en su ámbito laboral.

VI. CONCLUSIÓN

Considerando al objetivo general. Se concluye que se debe desarrollar e implementar la rotación del personal que permita la gobernabilidad en la Municipalidad Provincial de Huamalíes, Huánuco 2021. Se demostró que la rotación del personal se relaciona de manera directa positiva moderada con el proceso de adaptación. Por lo tanto, se concluye que para los trabajadores de municipalidad el desarrollo e implementación de la rotación del personal va a contribuir a mejorar el proceso de adaptación, confirmando así la hipótesis planteada lo cual indica que la rotación del personal influye significativamente y de manera positiva en proceso de adaptación a través de sus estrategias de gestión en la municipalidad.

Considerando al objetivo específico uno. Se concluye que se debe desarrollar e implementar admisión del personal que permita la gobernabilidad en la Municipalidad Provincial de Huamalíes, Huánuco 2021. Se demostró que la admisión del personal se relaciona de manera directa positiva moderada con el proceso de adaptación. Por lo tanto, se concluye que para los trabajadores de municipalidad el desarrollo e implementación de admisión del personal va a contribuir a mejorar el proceso de adaptación, confirmando así la hipótesis planteada lo cual indica que admisión del personal influye significativamente y de manera positiva en el proceso de adaptación a través de sus estrategias de gestión en la municipalidad.

Considerando al objetivo específico dos. Se concluye que se debe desarrollar e implementar retiro del personal que permita la gobernabilidad en la Municipalidad Provincial de Huamalíes, Huánuco 2021. Se demostró que retiro del personal se relaciona de manera directa positiva moderada con el proceso de adaptación. Por lo tanto, se concluye que para los trabajadores de municipalidad el desarrollo e implementación de retiro del personal va a contribuir a mejorar el proceso de adaptación, confirmando así la hipótesis planteada lo cual indica retiro del personal influye significativamente y de manera positiva en el proceso de adaptación a través de sus estrategias de gestión en la municipalidad.

VII. RECOMENDACIÓN

Se recomienda los siguientes aspectos:

Considerando al objetivo general. Se recomienda a la municipalidad desarrollar propuestas de rotación del personal y considerando las necesidades de las áreas funcionales para establecer estrategias con alternativas de solución todo ello que permita mejorar el proceso de adaptación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamalíes con el fin de mejorar en la gestión del proceso de adaptación, brindando servicio, todo ello que permita tener un buen proceso de adaptación del personal en su puesto laboral, teniendo en cuenta las características y particularidades de los actividades.

Considerando al objetivo específico uno. Se recomienda a la municipalidad desarrollar propuestas de admisión del personal y considerando las necesidades de las áreas funcionales para establecer estrategias con alternativas de solución todo ello que permita mejorar el proceso de adaptación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamalíes con el fin de mejorar en la gestión del proceso de adaptación, brindando servicio, todo ello que permita tener un buen proceso de adaptación del personal en su puesto laboral, teniendo en cuenta las características y particularidades de los actividades.

Considerando al objetivo específico dos. Se recomienda a la municipalidad desarrollar propuestas de retiro del personal y considerando las necesidades y factores en las diversas áreas funcionales para establecer estrategias con alternativas de solución todo ello que permita mejorar el proceso de adaptación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamalíes con el fin de mejorar en la gestión del proceso de adaptación, brindando servicio, todo ello que permita tener un buen proceso de adaptación del personal en su puesto laboral, teniendo en cuenta las características y particularidades de los actividades.

REFERENCIAS

- Ana Ramona Cabrera Piantini, M. T. (2019). *El impacto de la Rotación de Personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo León*. Managua. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/13366/1/20024.pdf>
- ARCATA, N. R. (2017). *ROTACIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA PRODUCTOS PESQUEROS DEL SUR S.A. TACNA, PERÍODO VIEMBRE 2015 – ABRIL 2016*. Tacna. Obtenido de <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/251/1/Cusacani-Arcata-Nilda-Rosal%3%ada.pdf>
- Arias Gómez, J., Villasís Keever, M., & Miranda Novales, M. (abril-junio de 2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, vol. 63(núm. 2), pp. 201-206. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Arribas, M. (2014). Diseño y validación de cuestionarios. *Matronas Profesión*, vol. 5(17), 23-29.
- Briones, G. (2002). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. Bogotá, Colombia: Editores e Impresores Ltda.
- Castillo Smith, E. J.-S. (2018). *Estudio de la Incidencia que tiene la Rotación de Personal en la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el Periodo 2014 al 2017*. Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10174/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-449.pdf>
- Córdova Zamora, M. (2003). *ESTADÍSTICA: Descriptiva e Inferencial - Aplicaciones* (Quinta edición ed.). Lima - Perú: Distribuidora, Imprenta, Editorial, Librería MOSI1ERA S.R.L.,
- De la Vega, I. (2006). Módulo de capacitación para la recolección y el análisis de indicadores de investigación y desarrollo. *Redes BID*.
- Escobar Pérez, J., & Cuervo Martínez, Á. (2008). VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTOS: UNA APROXIMACIÓN A SU UTILIZACIÓN. *Avances en Medición*(6), 27–36.
- Espinoza, G. R. (2019). *“FACTORES INVOLUCRADOS EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN UNA PLANTA PRODUCTORA DE LÁCTEOS EN LA CIUDAD DE LIMA. AÑO 2017”*. Callao. Obtenido de http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/4136/MOQUILLAZA%20ESPINOZA_POGRADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Falcón Espinoza, C. J. (2017). *"Clima Laboral y su Relación con la Rotación del Personal Administrativo, Red De Salud Lima Norte IV - Puente Piedra, 2017"*. Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3170/Falc%3%b3n_ECJ.pdf?sequence=6&isAllowed=y

- Hernández Escobar, A., Ramos Rodríguez, M., Placencia López, B., Indacochea Ganchozo, B., Quimis Gómez, A., & Moreno Ponce, L. (Febrero de 2018). Metodología de la investigación científica. *ResearchGate*. doi:<http://dx.doi.org/10.17993/CcyLI.2018.15>
- Hernández Martín, Z. (2012). *MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS: APUNTES*. Logroño: Servicios de Publicaciones, ed. 519.2.
- Hernández Olivares, S. E.-N.-N. (2017). *Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios de Transporte*. Mexico. Obtenido de https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sociologia_Contemporanea/vol4num11/Revista_Sociologia_Contemporanea_V4_N11_5.pdf
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). (McGRAW-HILL, Ed.) México: INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Jaramillo Garza, J. -M.-B.-R. (2016). *PRINCIPALES FACTORES QUE INFLUYEN EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA SMART S.A. DE C.V.* Mexico. Obtenido de <http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Revistas/R2/2023%20-%202139%20-%20PRINCIPALES%20FACTORES%20QUE%20INFLUYEN%20EN%20LA%20ROTACIoN%20DE%20PERSONAL%20EN%20LA%20EMPRESA%20SMART%20S.A.%20DE%20C.V.pdf>
- Lanzetta, D., & Malegaríe, J. (2013). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. En *Iniciándonos en el mundo de la investigación-CUADERNO DE CÁTEDRA Nº 4*.
- López Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL CUANTITATIVA* (Primera ed.). Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona, España: Grupo de Recerca en Educació y Treball. Obtenido de <http://ddd.uab.cat/record/129382>
- Maldonado Luna, S., Méndez Hinojosa, L., & Peña Moreno, J. (2007). Manual práctico para el diseño de la Escala Likert. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4953744>.
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(1), 38-47. doi:<https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>
- Ñaupá Paitán , H., Mejía Mejía, E., Novos Ramirez , E., & Villa Gomez, A. (2014). *Metodología de la investigación* (Cuarta ed.). Bogotá.
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J., & Romero Delgado, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá, México: Ediciones de la U.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232.

- Soliana, C. (2017). *ROTACION DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN LOS EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO DE LA EMPRESA CACAO AVENTURAX C.A. CARABOBO*. Obtenido de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4338/schourio.pdf?sequence=1>
- Temoche, J. N. (2017). *FACTORES ORGANIZACIONALES Y SU INFLUENCIA EN LA ROTACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA EMPRESA INVERSIONES PROMUTEL SAC, AGENCIA TRUJILLO AÑO 2016*. Trujillo. Obtenido de http://www.dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/9519/paztemoche_jennifer.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable Independiente: Rotación del personal

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Rotación del personal	Según (TORRES,2016), p.6, “respecto al desarrollo de los supermercados se contextualiza a reducir a los empleados de una organización que proporciona compensación monetaria”	Si la rotación es excesiva y la pérdida de empleados valiosos dificultan que una organización funcione con eficacia y así tengan un mejor ingreso e implementar empleados de alta calidad y reparar con un programa rentable para que les sea más factible las ventas ya que es una situación particular para que cada organización debe tener un mejor desarrollo.	• Admisiones	• Requerimiento		Ordinal Tipo Likert 1 = nunca 2 = casi nunca 3 = casi siempre 4 = siempre
				• Selección		
				• Evaluación		
				• Capacitación		
				• Contratación		
			• Retiros	• Retiro voluntario		
				• Retiro voluntario inevitable		
				• Retiro involuntario		
				• Funciones		
				• Interacción		
				• Organización		
				• Objetivos Logros		

Fuente: Elaboración propia

Variable Dependiente: Proceso de adaptación

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Proceso de adaptación	Proceso de adaptación Según Chiavenato (2007, p.86) “las personas están continuamente en un proceso de adaptación a muy diversas situaciones con el objetivo de satisfacer sus necesidades y mantener cierto equilibrio individual	El proceso de adaptación es un conjunto de pasos que debemos seguir y poder desenvolvernos con la misma eficacia y eficiencia de siempre. Hay ocasiones en las que esta presenta ciertas dificultades debido a la gran cantidad de problemas que se generan, esto generará una disminución en su desempeño, por lo tanto, la empresa también debe estar enfocada en una rápida y constante adaptación de sus trabajadores antes los diversos cambios que se les presenten.	• Desempeño laboral	• Eficacia		Ordinal Tipo Likert 1 = nunca 2 = casi nunca 3 = casi siempre 4 = siempre
				• eficiencia		
				• Relaciones interpersonales		
				• Motivación laboral		
			• Experiencia laboral	• Funciones		
				• Actividades		
				• Responsabilidades		
				• Obligaciones		
				• Experiencia psicológica		
				• Experiencias humanas		
				• Actividad profesional		

Fuente: Elaboración propia

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE: Rotación del personal

I.- DATOS PERSONALES:

CARGO:

PROFESIÓN:

FECHA:

II.- INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL CUESTIONARIO:

El presente cuestionario tiene como propósito la obtención de información de la variable gestión del conocimiento, se les pide ser sinceros con sus respuestas. En los enunciados debes marcar con X la respuesta correcta.

1 Nunca	2 Casi nunca	3 Casi siempre	4 Siempre			
DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	1	2	3	4
Admisión	Requerimiento	¿Para usted un adecuado requerimiento de personal es fundamental para evitar la rotación de personal?				
	Selección	¿Para usted la selección del personal cumple el perfil de los requerimientos?				
	Evaluación	¿Para usted la evaluación del personal es eficiente?				
	Capacitación	¿Para usted la capacitación del personal mejorara la rotación?				
	Contratación	¿Para usted la contratación del personal está de acuerdo al requerimiento?				
	Funciones	¿Para usted las funciones de los trabajadores están delimitadas?				
	Organización	¿Para usted la organización del proceso de admisión está de acuerdo a las necesidades de las áreas funcionales de la municipalidad?				
Retiro	Retiro voluntario	¿Para usted el retiro voluntario ayuda a mejorar el desempeño de los trabajadores?				
	Retiro voluntario inevitable	¿Para usted el retiro voluntario inevitable de los trabajadores es un indicador para mejorar la rotación del personal?				

	Retiro involuntario	¿Para usted el retiro involuntario de los trabajadores incide en la rotación del personal en el municipio?				
		¿Para usted el retiro involuntario y por falta del logro de los objetivos de la municipalidad?				
	Interacción	¿Para usted la interacción entre compañeros de trabajo mejora evita la rotación del personal?				
	Objetivos Logros	¿Para usted los logros de los objetivos son respuesta al comportamiento de desempeño de los trabajadores?				
		¿Para Usted los objetivos logrados están alineados al plan estratégico de los trabajadores de la municipalidad?				
		¿Para Usted las metas son alcanzables para el logro de los objetivos de los trabajadores de la municipalidad?				

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE: PROCESO DE ADAPTACIÓN

I.- DATOS PERSONALES:

CARGO:

PROFESIÓN:

FECHA:

II.- INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL CUESTIONARIO:

El presente cuestionario tiene como propósito la obtención de información de la variable gestión del conocimiento, se les pide ser sinceros con sus respuestas. En los enunciados debes marcar con X la respuesta correcta.

1 Nunca	2 Casi nunca	3 Casi siempre	4 Siempre			
DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	1	2	3	4
Desempeño	• Eficacia	¿Para usted los trabajadores muestran responsabilidad en las actividades durante el desempeño laboral?				
		¿Para usted el desempeño laboral es eficaz en los trabajadores?				
	• Eficiencia	¿Para usted la eficiencia laboral es el desempeño óptimo de los trabajadores?				
		¿Para usted la eficiencia se relaciona con el proceso de adaptación de los trabajadores?				
		¿Para usted el desempeño de los trabajadores es eficiente en sus actividades asignadas?				
	• Relaciones interpersonales	¿Para usted existe una adecuada comunicación en la institución donde labora?				
		¿Para usted existe un ambiente de trabajo adecuado?				
Experiencia laboral	• Experiencia psicológica	¿Para usted el estado emocional familiar incide en el proceso de adaptación?				

	• Experiencias humanas	¿Para usted las experiencias humanas indican con el nivel de aceptación entre compañeros de trabajo?				
	• Actividad profesional	¿Para usted el sistema de remuneración se debe considerar de acuerdo a la actividad profesional?				
	• Funciones	¿Para usted el cumplimiento de responsabilidad se relaciona con las funciones?				
		¿Para usted el cumplimiento de responsabilidad son las acciones de desempeño?				
	• Actividades	¿Para usted las actividades de motivación es fundamental en el cumplimiento de los objetivos?				
	• Responsabilidades	¿Para usted la responsabilidad de mando ejecuta órdenes superiores?				
	• Obligaciones	¿Para usted las disposiciones de la dirección son obligaciones de cumplimiento de responsabilidad?				

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ROTACIÓN DEL PERSONAL

Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

Nº	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
	Dimensión: 1 Admisión	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Para usted un adecuado requerimiento de personal es fundamental para evitar la rotación de personal	X		X		X		
2	¿Para usted la selección del personal cumple el perfil de los requerimientos?	X		X		X		
3	¿Para usted la evaluación del personal es eficiente?	X		X		X		
4	¿Para usted la capacitación del personal mejorara la rotación?	X		X		X		
5	¿Para usted la contratación del personal está de acuerdo al requerimiento?	X		X		X		
6	¿Para usted las funciones de los trabajadores están delimitadas?	X		X		X		
7	¿Para usted la organización del proceso de admisión está de acuerdo a las necesidades de las áreas funcionales de la municipalidad?	X		X		X		
	Dimensión: 2 Retiro	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Para usted el retiro voluntario ayuda a mejorar el desempeño de los trabajadores?	X		X		X		
9	¿Para usted el retiro voluntario inevitable de los trabajadores es un indicador para mejorar la rotación del personal?	X		X		X		
10	¿Para usted el retiro involuntario de los trabajadores incide en la rotación del personal en el municipio?	X		X		X		
11	¿Para usted el retiro involuntario y por falta del logro de los objetivos de la municipalidad?	X		X		X		
12	¿Para usted la interacción entre compañeros de trabajo mejora evita la rotación del personal?	X		X		X		
13	¿Para usted los logros de los objetivos son respuesta al comportamiento de desempeño de los trabajadores?	X		X		X		
14	¿Para Usted los objetivos logrados están alineados al plan estratégico de los trabajadores de la municipalidad?	X		X		X		
15	¿Para Usted las metas son alcanzables para el logro de los objetivos de los trabajadores de la municipalidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: CONTRERAS RIVERA, ROBERT JULIO

DNI: 09961475

Grado y Especialidad del validador: DOCTOR EN INGENIERÍA INDUSTRIAL; DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna, el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Lima, 13 de junio del 2021.

Nota: suficiencia, se dice de suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'R. Contreras', written vertically over a faint grid.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PROCESO DE ADAPTACIÓN

Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

Nº	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: 1 Desempeño							
1	¿Para usted los trabajadores muestran responsabilidad en las actividades durante el desempeño laboral?	X		X		X		
2	¿Para usted el desempeño laboral es eficaz en los trabajadores?	X		X		X		
3	¿Para usted la eficiencia laboral es el desempeño óptimo de los trabajadores?	X		X		X		
4	¿Para usted la eficiencia se relaciona con el proceso de adaptación de los trabajadores?	X		X		X		
5	¿Para usted el desempeño de los trabajadores es eficiente en sus actividades asignadas?	X		X		X		
6	¿Para usted existe una adecuada comunicación en la institución donde labora?	X		X		X		
7	¿Para usted existe un ambiente de trabajo adecuado?	X		X		X		
	Dimensión: 2 Experiencia laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Para usted el estado emocional familiar incide en el proceso de adaptación?	X		X		X		
9	¿Para usted las experiencias humanas indican con el nivel de aceptación entre compañeros de trabajo?	X		X		X		
10	¿Para usted el sistema de remuneración se debe considerar de acuerdo a la actividad profesional?	X		X		X		
11	¿Para usted el cumplimiento de responsabilidad se relaciona con las funciones?	X		X		X		
12	¿Para usted el cumplimiento de responsabilidad son las acciones de desempeño?	X		X		X		
13	¿Para usted las actividades de motivación es fundamental en el cumplimiento de los objetivos?	X		X		X		
14	¿Para usted la responsabilidad de mando ejecuta órdenes superiores?	X		X		X		
15	¿Para usted las disposiciones de la dirección son obligaciones de cumplimiento de responsabilidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: CONTRERAS RIVERA, ROBERT JULIO

DNI: 09961475

Grado y Especialidad del validador: DOCTOR EN INGENIERÍA INDUSTRIAL; DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna, el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Lima, 13 de junio del 2021.

Nota: suficiencia, se dice de suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'R. Contreras', is written vertically over a faint, light blue rectangular stamp. The signature is fluid and cursive.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ROTACIÓN DEL PERSONAL

Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

Nº	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
	Dimensión: 1 Admisión	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Para usted un adecuado requerimiento de personal es fundamental para evitar la rotación de personal?	X		X		X		
2	¿Para usted la selección del personal cumple el perfil de los requerimientos?	X		X		X		
3	¿Para usted la evaluación del personal es eficiente?	X		X		X		
4	¿Para usted la capacitación del personal mejorara la rotación?	X		X		X		
5	¿Para usted la contratación del personal está de acuerdo al requerimiento?	X		X		X		
6	¿Para usted las funciones de los trabajadores están delimitadas?	X		X		X		
7	¿Para usted la organización del proceso de admisión está de acuerdo a las necesidades de las áreas funcionales de la municipalidad?	X		X		X		
	Dimensión: 2 Retiro	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Para usted el retiro voluntario ayuda a mejorar el desempeño de los trabajadores?	X		X		X		
9	¿Para usted el retiro voluntario inevitable de los trabajadores es un indicador para mejorar la rotación del personal?	X		X		X		
10	¿Para usted el retiro involuntario de los trabajadores incide en la rotación del personal en el municipio?	X		X		X		
11	¿Para usted el retiro involuntario y por falta del logro de los objetivos de la municipalidad?	X		X		X		
12	¿Para usted la interacción entre compañeros de trabajo mejora evita la rotación del personal?	X		X		X		
13	¿Para usted los logros de los objetivos son respuesta al comportamiento de desempeño de los trabajadores?	X		X		X		
14	¿Para Usted los objetivos logrados están alineados al plan estratégico de los trabajadores de la municipalidad?	X		X		X		
15	¿Para Usted las metas son alcanzables para el logro de los objetivos de los trabajadores de la municipalidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: HUANCA PADILLA, EDGAR OLIMPIO

DNI: 22890380

Grado y Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna, el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Lima, 13 de junio del 2021.

Nota: suficiencia, se dice de suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



22890380

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PROCESO DE ADAPTACIÓN

Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

Nº	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
	Dimensión: 1 Desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Para usted los trabajadores muestran responsabilidad en la actividad durante el desempeño laboral?	X		X		X		
2	¿Para usted el desempeño laboral es eficaz en los trabajadores?	X		X		X		
3	¿Para usted la eficiencia laboral es el desempeño óptimo de los trabajadores?	X		X		X		
4	¿Para usted la eficiencia se relaciona con el proceso de adaptación de los trabajadores?	X		X		X		
5	¿Para usted el desempeño de los trabajadores es eficiente en sus actividades asignadas?	X		X		X		
6	¿Para usted existe una adecuada comunicación en la institución donde labora?	X		X		X		
7	¿Para usted existe un ambiente de trabajo adecuado?	X		X		X		
	Dimensión: 2 Experiencia laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Para usted el estado emocional familiar incide en el proceso de adaptación?	X		X		X		
9	¿Para usted las experiencias humanas indican con el nivel de aceptación entre compañeros de trabajo?	X		X		X		
10	¿Para usted el sistema de remuneración se debe considerar de acuerdo a la actividad profesional?	X		X		X		
11	¿Para usted el cumplimiento de responsabilidad se relaciona con las funciones?	X		X		X		
12	¿Para usted el cumplimiento de responsabilidad son las acciones de desempeño?	X		X		X		
13	¿Para usted las actividades de motivación es fundamental en el cumplimiento de los objetivos?	X		X		X		
14	¿Para usted la responsabilidad de mando ejecuta órdenes superiores?	X		X		X		
15	¿Para usted las disposiciones de la dirección son obligaciones de cumplimiento de responsabilidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: HUANCA PADILLA, EDGAR OLIMPIO

DNI: 22890380

Grado y Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna, el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Lima, 13 de junio del 2021.

Nota: suficiencia, se dice de suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



22890380

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ROTACIÓN DEL PERSONAL

Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

Nº	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: 1 Admisión							
1	¿Para usted un adecuado requerimiento de personal es fundamental para evitar la rotación de personal?	X		X		X		
2	¿Para usted la selección del personal cumple el perfil de los requerimientos?	X		X		X		
3	¿Para usted la evaluación del personal es eficiente?	X		X		X		
4	¿Para usted la capacitación del personal mejorara la rotación?	X		X		X		
5	¿Para usted la contratación del personal está de acuerdo al requerimiento?	X		X		X		
6	¿Para usted las funciones de los trabajadores están delimitadas?	X		X		X		
7	¿Para usted la organización del proceso de admisión está de acuerdo a las necesidades de las áreas funcionales de la municipalidad?	X		X		X		
	Dimensión: 2 Retiro	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Para usted el retiro voluntario ayuda a mejorar el desempeño de los trabajadores?	X		X		X		
9	¿Para usted el retiro voluntario inevitable de los trabajadores es un indicador para mejorar la rotación del personal?	X		X		X		
10	¿Para usted el retiro involuntario de los trabajadores incide en la rotación del personal en el municipio?	X		X		X		
11	¿Para usted el retiro involuntario y por falta del logro de los objetivos de la municipalidad?	X		X		X		
12	¿Para usted la interacción entre compañeros de trabajo mejora evita la rotación del personal?	X		X		X		
13	¿Para usted los logros de los objetivos son respuesta al comportamiento de desempeño de los trabajadores?	X		X		X		
14	¿Para Usted los objetivos logrados están alineados al plan estratégico de los trabajadores de la municipalidad?	X		X		X		
15	¿Para Usted las metas son alcanzables para el logro de los objetivos de los trabajadores de la municipalidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: JORGE CRISTÓBAL, FEDERICO JONÁS

DNI: 41620737

Grado y Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna, el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Lima, 13 de junio del 2021.

Nota: suficiencia, se dice de suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

A handwritten signature in blue ink, followed by the DNI number 41620737, also written in blue ink.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PROCESO DE ADAPTACIÓN

Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

Nº	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: 1 Desempeño							
1	¿Para usted los trabajadores muestran responsabilidad en las actividades durante el desempeño laboral?	X		X		X		
2	¿Para usted el desempeño laboral es eficaz en los trabajadores?	X		X		X		
3	¿Para usted la eficiencia laboral es el desempeño óptimo de los trabajadores?	X		X		X		
4	¿Para usted la eficiencia se relaciona con el proceso de adaptación de los trabajadores?	X		X		X		
5	¿Para usted el desempeño de los trabajadores es eficiente en sus actividades asignadas?	X		X		X		
6	¿Para usted existe una adecuada comunicación en la institución donde labora?	X		X		X		
7	¿Para usted existe un ambiente de trabajo adecuado?	X		X		X		
	Dimensión: 2 Experiencia laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Para usted el estado emocional familiar incide en el proceso de adaptación?	X		X		X		
9	¿Para usted las experiencias humanas indican con el nivel de aceptación entre compañeros de trabajo?	X		X		X		
10	¿Para usted el sistema de remuneración se debe considerar de acuerdo a la actividad profesional?	X		X		X		
11	¿Para usted el cumplimiento de responsabilidad se relaciona con las funciones?	X		X		X		
12	¿Para usted el cumplimiento de responsabilidad son las acciones de desempeño?	X		X		X		
13	¿Para usted las actividades de motivación es fundamental en el cumplimiento de los objetivos?	X		X		X		
14	¿Para usted la responsabilidad de mando ejecuta órdenes superiores?	X		X		X		
15	¿Para usted las disposiciones de la dirección son obligaciones de cumplimiento de responsabilidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: JORGE CRISTÓBAL, FEDERICO JONÁS

DNI: 41620737

Grado y Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna, el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Lima, 13 de junio del 2021.

Nota: suficiencia, se dice de suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

